

**HUBUNGAN ANTARA REWARD (PENGHARGAAN)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN WISMA GADING PERMAI  
KELAPA GADING JAKARTA UTARA**

**MARIA CLARET SEPTRIANI**

**8135087932**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

**CORRELATION BETWEEN REWARD WITH  
PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT WISMA GADING  
PERMAI KELAPA GADING NORTH JAKARTA**

**MARIA CLARET SEPTRIANI**

**8135087932**



**This Thesis is Presented to Fullfil One The Requirement in Holding Bachelor  
Of Education Degree At Economic Faculty State University Of Jakarta**

**COMMERCE EDUCATION STUDY PROGRAM  
ECONOMIC DAN ADMINISTRASI DEPARTEMENT  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2012**

## ABSTRAK

**Maria Claret Septriani, Hubungan antara Reward (Penghargaan) dengan Kinerja Karyawan Wisma Gading Permai Kelapa Gading Jakarta Utara, Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Reward dengan Kinerja Karyawan Wisma Gading Permai Kelapa Gading Jakarta Utara. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung mulai dari bulan April sampai dengan Juni 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian adalah karyawan Wisma Gading Permai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*Sample Random Sampling*) dengan sampel sebanyak 40 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Reward) menggunakan skala likert. Untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) diperoleh dari Wisma Gading Permai. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$ , sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji Liliefors diperoleh  $L_{hitung} (0,1073) < L_{tabel} (0,140)$ , hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji linieritas regresi menghasilkan  $F_{hitung} (0,38) < F_{tabel} (2,23)$  yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji keberartian  $F_{hitung} (12,68) > F_{tabel} (4,08)$  yang menyatakan regresi berarti. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan rumus Product Moment dari Pearson yang menghasilkan  $r_{xy}$  sebesar  $(0,500)$ ; ini berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikan dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $(3,36)$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $(1,68)$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pemberian Reward dengan Kinerja Karyawan Wisma Gading Permai Kelapa Gading Jakarta Utara. Uji koefisien determinasi menghasilkan  $KD$  sebesar 25%. Maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Reward Dengan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

***Maria Claret Septriani, Correlation between Reward with Performance on employee Wisma Gading Permai Kelapa Gading Jakarta North , Thesis. Jakarta: Commerce Education Study Program, Economic and Administration Department, Economic Faculty, State University of Jakarta, July 2012.***

*This study aims to determine the corelation between reward with Performance on employee of Wisma Gading Permai Kelapa Gading Jakarta North. This research was conducted for there months starting from April until June 2012. The method used is survey method with correlational approach. The population is employee of Wisma Gading Permai. The sampling technique is Sampel Random Sampling with 40 respondents. The instruments used to obtain data on variable X (Reward) was measured using a Likert Scale. For variable Y (Performance) use sekunder data from Wisma Gaading Permai Jakarta North. The data analysis technique starts by looking for a simple regression equation and the regression equation  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$ , while the test requirements of the analysis are the estimated regression error normality test Y on X with Lobtained Liliefors testcount (0,1073) < Ltable (0,140), this means that samples come from normally distributed population. Regressions that produce linierity test  $F_{count} (0,38) < F_{table} (2,23)$  which indicates that the model uses linier regression. Test of significance  $F_{count} (12,68) > F_{tabel} (4,08)$  which states that the regression is very significant. Correlation coefficient hypothesis tests conducted using the formula rxy Product Moment by Pearson yeild of (0,500); this means the relationship between two variables is strong. Tests of signifficance with  $t_{count} (3,36) < t_{table} (1,68)$  from the above study, the reseacher can conclude that there is a signifficant relationship between the reward (award) with Performance on employee of Wisma Gading Permai Jakarta North. Test determination coefficient KD of 25% yield. So it is concluded that there are positive and signifficant relationship between the Reward with Performance.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENANGGUNG JAWAB DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Dra. Nurahma Hajat, M.Si  
NIP.19531002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Drs. Nurdin Hidayat. MM. M.Si</u> NIP.19661030 200012 1 001	Ketua	 .....	30 Juli 2012
2. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP.19531117 198203 2 001	Sekretaris	 .....	30 Juli 2012
3. <u>Dra. Dientje Griandini</u> NIP.19550722 198210 2 001	Penguji Ahli	 .....	30 Juli 2012
4. <u>Dra. Nurahma Hajat M.Si</u> NIP. 19531002 198503 2001	Pembimbing I	 .....	30 Juli 2012
5. <u>Dra. Rochyati</u> NIP. 19540403 198503 2002	Pembimbing II	 .....	30 Juli 2012

Tanggal Lulus : 26 Juli 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012

Yang membuat pernyataan



Maria Claret Septriani  
8135087932

## LEMBAR MOTTO PERSEMBAHAN

**Nothing is so hard that you can't handle it, if you keep a positive attitude and do it God's way**

*Sekalipun situasi dan kondisi tidak baik, bahkan semakin memburuk, namun selama kita masih berpegang pada Tuhan, walaupun kita tidak mengurut apa yang sedang terjadi, percaya saja maka Ia akan membuat semuanya indah pada waktunya. Sesungguhnya mata Tuhan tertuju pada mereka yang takut akan Tuhan dan yang berharap akan kasih setiaNya. Dan satu hal yang pasti adalah rendahnya diri di hadapan Tuhan, karena Ia berdaulat atas hidup anda. Jangan marah, karena selalu ada berkat dalam semua ketidakadilan yang anda hadapi. Ganjaran kerendahan hati dan takut akan Tuhan adalah kekayaan, kehormatan dan kehidupan*

**Ku persembahkan karya ini kepada kedua orang tua yang sangat ku sayangi:**

**Amr Sagala dan Posma Simarmata yang telah memberikan dukungan, doa dan perhatian yang besar selama ini dalam penulisan skripsi yang besar. Serta pada kakak dan adik ku yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada aku setiap perjalanan menulis skripsi ini.**

**Terima Kasih kepada teman – teman Pend. Tata Niaga 2008 yang telah membantu dalam penulisan karya ini serta kerja samanya.**

**Serta aku berterima kasih kepada sahabat ku BATMAN yaitu Balqissy, Titi Rahmani, Hanna yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta menjadi sahabat yang baik.**

**Thanks for all**

**Maria Claret Septriani**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan, doa, motivasi dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Dosen Pembimbing I yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan serta semangat dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
2. Dra. Rochyati selaku Dosen Pembimbing II yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan serta semangat dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga.



4. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi khususnya Program Studi Pendidikan Tata Niaga yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
6. Ketua HRD Bapak Romi dan seluruh karyawan Wisma Gading Permai yang telah menyediakan waktunya membantu penelitian ini.
7. Kedua Orang Tua, Kakak, dan Adik yang telah memberikan doa, kasih sayang, bantuan dorongan dan nasihat yang telah diberikan serta dukungan baik moril maupun materil.
8. Teman – teman ku Balqissya, Titi Rahmani, Hanna Sartika dan Kakak Susi yang telah memberikan dorongan, perhatian, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2012

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
 <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Kegunaan Penelitian .....	11
 <b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN</b>	
<b>PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kinerja Karyawan .....	12
2. Reward (Penghargaan) .....	18
B. Kerangka Berpikir .....	27
C. Perumusan Hipotesis .....	29

### **BAB III    METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan penelitian .....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
C. Metode Penelitian .....	31
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
E. Instrumen Penelitian	
1. Kinerja Karyawan	
a. Definisi Konseptual .....	33
b. Definisi Operasional .....	33
2. Reward (Penghargaan)	
a. Definisi Konseptual .....	34
b. Definisi Operasional .....	34
c. Kisi-kisi Instrumen Reward (Penghargaan) .....	34
d. Validasi Instrumen Reward (Penghargaan) .....	36
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	38
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	39
2. Uji Persyaratan Analisis .....	40
a. Uji Normalitas .....	40
b. Uji Linieritas Regresi .....	41
3. Uji Hipotesis .....	42
a. Uji Keberartian Regresi .....	42
b. Perhitungan Koefisien Korelasi .....	43

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	44
d. Perhitungan Koefisien Determinasi .....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data	
1. Kinerja Karyawan .....	46
2. Reward (Penghargaan) .....	49
B. Analisis Data	
1. Persamaan Garis Regresi .....	52
2. Pengujian Persyaratan Analisis .....	53
3. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	55
C. Interpretasi Penelitian .....	57
D. Keterbatasan Penelitian .....	58

#### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	60
B. Implikasi .....	60
C. Saran .....	61

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
-----------------------------	-----------

#### **LAMPIRAN**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel III.1 Teknik Pengambilan Sampel .....	32
Tabel III.2 Kisi – kisi Instrumen Reward (Penghargaan) .....	35
Tabel III.3 Skala Penilaian Instrumen Reward (Penghargaan) .....	36
Tabel III.4 Tabel ANAVA .....	42
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	47
Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Reward (Penghargaan) .....	49
Tabel IV.3 Rata-rata Hitung Skor Variabel X ( Reward (Penghargaan) ) .....	51
Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran $Y - \hat{Y}$ .....	53
Tabel IV.5 Tabel ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Reward (Penghargaan) (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) .....	54
Tabel IV.6 Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar IV.1 Grafik Histogram Kinerja Kaaryawan .....	48
Gambar IV.2 Grafik Histogram Reward (Penghargaan) .....	50
Gambar IV.3 Grafik Persamaan Regresi .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian dari UNJ .....	65
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian dari Wisma Gading Permai Kelapa Gaading .....	66
Lampiran 3 Kuesioner Uji Coba Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	67
Lampiran 4 Data Mentah Uji Coba Variabel X (Reward (Penghargaan)) ...	70
Lampiran 5 Perhitungan Validitas Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	72
Lampiran 6 Perhitungan Reliabilitas Variabel X (Reward (Penghargaan)) ....	73
Lampiran 7 Rekapitulasi Data Uji Coba Setelah Validitas Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	74
Lampiran 8 Rekapitulasi Validitas Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	76
Lampiran 9 Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji Coba Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	77
Lampiran 10 Data Mentah Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	78
Lampiran 11 Kuesioner Final Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	79
Lampiran 12 Data Mentah Final Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	82
Lampiran 13 Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian .....	83
Lampiran 14 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y .....	84
Lampiran 15 Perhitungan Rata-Rata, Varians Dan Simpangan Baku .....	85
Lampiran 16 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	86
Lampiran 17 Grafik Histogram Variabel X (Reward (Penghargaan)) .....	87
Lampiran 18 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	88
Lampiran 19 Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	89
Lampiran 20 Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y .....	90
Lampiran 21 Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier .	91
Lampiran 22 Grafik Persamaan Regresi .....	92

Lampiran 23 Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$ .....	93
Lampiran 24 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku, Regresi $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$ .....	94
Lampiran 25 Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$ .....	95
Lampiran 26 Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$ .....	96
Lampiran 27 Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X Regresi $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$ .....	97
Lampiran 28 Perhitungan JK Galat .....	98
Lampiran 29 Perhitungan Uji Kelinearian Regresi .....	99
Lampiran 30 Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	100
Lampiran 31 Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearian Regresi .....	101
Lampiran 32 Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment .....	102
Lampiran 33 Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	103
Lampiran 34 Perhitungan Koefisien Determinasi .....	104
Lampiran 35 Perhitungan Indikator Yang Dominan Variabel X .....	105
Lampiran 36 L tabel (Liliefors) .....	106
Lampiran 37 Tabel Z (Tabel Kurva Normal Persentase) .....	107
Lampiran 38 t Tabel .....	108
Lampiran 39 F Tabel .....	109



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat bersaing secara kompetitif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, disamping berorientasi kepada keuntungan yang akan diraih. Namun berorientasi pada bagaimana pelayanan yang baik dapat diberikan dan bagaimana menghasilkan keuntungan yang ingin diraih oleh perusahaan. Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang potensial yang mampu menjalankan fungsi organisasi guna mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan memiliki peranan penting sebagai pelaku kegiatan perusahaan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan sampai dengan pencapaian tujuan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan kerja dengan semangat dan bertanggung jawab. Kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Bila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga baik. Karena itulah setiap perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja mereka.

Tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Karyawan adalah makhluk hidup yang mempunyai sifat yang heterogen (berbeda antara yang satu dengan yang lain) dan dinamis (mudah berubah)

menyebabkan mereka tidak mudah untuk dikuasai serta diatur sepenuhnya oleh perusahaan. Sehingga ada kalanya kinerja karyawan menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Jika masalah tersebut tidak segera diatasi, maka akan menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan. Memberhentikan atau mengeluarkan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah bukanlah jalan keluar yang terbaik. Dengan memberhentikan atau mengeluarkan karyawan secara otomatis akan membuat perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru, dan perekrutan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah, butuh waktu, dan biaya yang tidak sedikit. Karena itulah dibutuhkan cara-cara lain untuk mengatasi masalah tersebut dengan menelusuri faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam kenyataannya, usaha untuk meningkatkan kinerja sangatlah sulit untuk dilakukan. Berbagai hambatan atau permasalahan menghalangi tercapainya peningkatan kinerja tersebut. Permasalahan tersebut biasanya menyangkut sumber daya manusianya.

Disiplin kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Disiplin dapat diterapkan dalam berbagai aktivitas, baik di rumah, jalan raya, sekolah maupun kantor. Kantor, sebagai wadah berkumpulnya beberapa orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan biasanya

memiliki peraturan-peraturan yang harus dipatuhi sehingga pedoman dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Namun pada kenyataannya, masalah-masalah disiplin yang umum masih sering terjadi seperti: ketidakhadiran, defisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan. Padahal melalui disiplin kerja berarti karyawan telah memberikan dukungan yang positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan bentuk ketaatan seseorang dalam bekerja, dalam hal ini adalah karyawan. Disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan. Sehingga karyawan akan memegang teguh prinsip-prinsip dan konsisten dengan keputusan perusahaan. Permasalahan yang sering timbul yaitu kesadaran karyawan dalam melaksanakan dan menerapkan disiplin kerja yang kurang, hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Contohnya, dengan melakukan survei awal pada Wisma Gading Permai dengan mewawancarai ketua HRD yang terdapat masalah tentang kurangnya disiplin kerja yang terjadi seperti keterlambatan pada karyawan yang tepat waktu. Dan dengan menanyakan beberapa karyawan disana bahwa mereka pun juga pernah mengalami keterlambatan pada saat bekerja. Dengan terjadinya suatu ketidakdisiplinan pada karyawan tersebut maka

mengakibatkan berkurang atau menurunnya kinerja para karyawan dalam menjalankan kerjanya atau tugas-tugasnya<sup>1</sup>. Dengan banyaknya pegawai/karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan kewajiban dan tugas-tugasnya sistem kinerja mereka pun akan menurun dan tidak efisien.

Selain itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, misalnya menyangkut kebersihan, ketenangan, kenyamanan dan keamanan atau kesehatan dalam bekerja<sup>2</sup>. Pada kenyataannya banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, padahal lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan karyawan merasa terganggu dan jenuh pada saat bekerja. Jika kondisi ini dibiarkan secara terus-menerus, lambat laun kinerja karyawan akan menurun yang akibatnya perusahaan akan mengalami kerugian.

Contohnya, Bagi orang-orang yang masih aktif bekerja, hampir separuh waktu hidupnya dihabiskan di lingkungan tempat bekerja. Interaksi yang cukup lama itu ternyata juga membawa dampak bagi kesehatan masing-masing pekerja. Bayangkan jika pegawai atau karyawan bekerja di sebuah industri dengan berbagai peralatan teknologi di dalamnya. Belum lagi bagi pegawai atau karyawan yang bekerja di lingkungan bekerja yang menggunakan bahan-bahan kimia sebagai faktor pendukung. Interaksi karyawan dengan teknologi maupun bahan-bahan pendukung saat bekerja

---

<sup>1</sup> Wawancara atau survei awal di Wisma Gading Permai (WGP)

<sup>2</sup> [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_10351\\_0608187\\_chapter2.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_10351_0608187_chapter2.pdf)  
diakses tanggal : 28 maret 2012

untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi masyarakat luas ternyata dapat menimbulkan beragam penyakit bagi karyawan.

Dengan kurangnya kenyamanan dan keamanan atau kesehatan dalam bekerja suatu teknologi juga mendatangkan dampak negatif, yakni menimbulkan polusi, baik itu air dan paparan potensi bahaya di lingkungan bekerja yang bisa mengakibatkan suatu kinerja karyawan terhambat<sup>3</sup>. Maka dari itu suatu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang dimana karyawannya bekerja agar dapat melakukan pekerjaannya atau tugas-tugasnya dengan baik dan benar dan kinerjanya pun bisa lebih efisien.

Selain itu, pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu menghendaki semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, maka perlu pengawasan agar kinerja yang dihasilkan tidak jauh dari sasaran yang diharapkan oleh perusahaan.

Karena pengawasan merupakan alat pencegah terjadinya penyimpangan yang dapat menghambat tercapainya efektifitas dan efisiensi suatu tujuan pekerjaan yang telah ditentukan. Masalah yang sering dihadapi dalam perusahaan biasanya yaitu pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan kurang memadai dan tidak ketat dilakukan, sehingga mempengaruhi kinerja para karyawan. Dengan kurang ketatnya pengawasan yang dilakukan perusahaan, tentu saja kinerja para karyawan akan semakin menurun dan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

---

<sup>3</sup> <http://techno.okezone.com/read/2011/12/09/56/540281/karyawan-lebih-sehat-ketika-bekerja-secara-fleksibel>. Diakses tanggal: 27 Februari 2012

Contohnya, tingkat pengawasan pada lingkup yang lebih besar terjadi pada kasus kebangkrutan PT Bank Century Tbk yang tidak mungkin terjadi serta-merta. Penyimpangan manajemen dan pengawasan BI yang tidak efektif diduga menjadi penyebab utama bank itu akhirnya mengalami kebangkrutan. "Modus kejahatan perbankan yang diduga dilakukan manajemen Bank Century adalah penempatan dana yang sembrono di pasar uang," kata Pengamat ekonomi Ichsanuddin Noorsy, Senin (24/11). Hal ini terlihat dari penyimpangan yang dilakukan manajemen Bank Century yang memiliki kewajiban surat berharga valas sebesar US\$ 210 juta. Kasus itu menunjukkan manajemen Bank Century tidak mengindahkan prinsip kehati-hatian perbankan. Akibatnya, ketika surat utang senilai US\$ 56 juta pada Bank Century telah jatuh tempo, dan bank century tidak bisa membayar utang tersebut yang dimana mereka harus membayarnya akan tetapi sebenarnya dalam hal ini pemegang saham pengendali memiliki dana untuk membayar yang berasal dari bank luar negeri. Dalam tubuh perbankan, manajemen pengawasan merupakan hal yang sangatlah riskan dan butuh perhatian yang ekstra mengingat dana besar para pemegang saham dan debitur dipercayakan kepadanya<sup>4</sup>. Maka dari itu suatu pengawasan sangatlah penting dalam meningkatkan tingkat kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan pada pekerjaannya. Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menyelenggarakan berbagai kegiatan

---

<sup>4</sup> <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/01/11/semua-perlu-diawasi/>.  
Diakses tanggal : 20 Februari 2011

yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Seseorang akan memiliki kinerja yang baik apabila adanya motivasi <sup>5</sup>.

Namun permasalahannya tidak semua karyawan memiliki motivasi kerja yang sama. Sehingga cara melakukan pekerjaan juga memiliki perbedaan. Karyawan dengan motivasi tinggi mampu bekerja dengan baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah mereka memiliki kecenderungan melakukan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan yang semestinya, malas dalam bekerja <sup>6</sup>.

Selain itu tersedianya fasilitas kerja yang mencukupi juga akan membantu kelancaran proses penyelesaian pekerjaan karyawan. Fasilitas kerja dapat berupa peralatan, seperti: meja, kursi, komputer, telepon, lemari arsip dan lainnya, dan berupa perlengkapan seperti: alat tulis kantor, kertas dan map arsip.

Tersedianya fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan menjadi suatu kebutuhan yang sangat vital. Semakin baik fasilitas dan kuantitas fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, maka semakin baik pula hasil pekerjaan. Tetapi jika fasilitas kerja kurang memenuhi atau bahkan tidak tersedia sama sekali maka secara kuantitas maupun kualitas akan mengganggu proses kegiatan karyawan dan penyelesaian tugas yang pada akhirnya juga mengganggu kinerja karyawan.

---

<sup>5</sup> <http://jurnalpendidikanislam.blogspot.com/2011/12/teori-motivasi-menurut-para-ahli.html>. Diakses tanggal : 27 maret 2012

<sup>6</sup> [http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/11095461\\_2085-2576.pdf](http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/11095461_2085-2576.pdf). Diakses tanggal : 27 maret 2012

Pengadaan fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan tugas kantor, fasilitas yang baik serta memadai bagi karyawan akan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan kerjanya dimana diharapkan dapat merangsang karyawan agar dapat memberikan yang terbaik dalam hal waktu, keahlian dan tenaganya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan menyediakan fasilitas ini juga sebaiknya diimbangi dengan meningkatnya kinerja karyawan, sehingga penyediaan fasilitas kerja yang memadai tentu akan banyak memberikan keuntungan atau manfaat bagi semua pihak yang disediakan pihak perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya fasilitas kerja yang disediakan pihak perusahaan seringkali kurang memadai, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian pemberian *reward* juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan, adanya pemberian *reward* yang diberikan perusahaan diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja. Mengingat kebutuhan karyawan yang terus meningkat cepat, sesuai dengan tuntutan hidup, maka karyawan perlu diberi motivasi diluar gaji pokok yaitu pemberian *reward*. Namun ada kiranya perusahaan memberikan *reward* yang kurang mengenai sasaran, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Contohnya, dalam wawancara dengan ketua HRD dan karyawan pada Wisma Gading Permai terlihat adanya masalah ketidak meratanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang ada pada perusahaan, dan tidak sesuainya pemberian *reward* (penghargaan) yang diterima oleh pegawai atau karyawan



sesuai dengan lama kerjanya. Adapula ketidak sesuaian pemberian reward (penghargaan) yang diterima dalam bagian agent dalam pencapaian target pada Wisma Gading Permai<sup>7</sup>. Maka dari itu *reward* sangatlah penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan atau pegawai.

Wisma Gading Permai adalah suatu Apartmant yang berada di daerah Kelapa Gading. Wisma Gading Permai (WGP) adalah suatu pengelola dalam suatu bangunan atau unit yang ada disana. Sebagai pengelola atau kantor Wisma Gading Permai (WGP) yang sudah lama berdiri dan dengan bekerja sama dengan perusahaan sumarecon dalam pembangunan pada tahun 1996 dan sekarang WGP sudah berdiri sendiri tanpa kerja sama lagi dengan perusahaan sumarecon. Wisma Gading Permai perlu meningkatkan *reward* (penghargaan) bagi para karyawannya agar mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan masalah-masalah yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu penerapan disiplin kerja, lingkungan kerja, pengawasan kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan pemberian *reward* (penghargaan). Dan berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan melalui gejala dan fenomena masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah kinerja karyawan yang di tinjau dari pemberian *Reward* (penghargaan).

---

<sup>7</sup> Survei awal atau wawancara dengan ketua HRD dan karyawan Wisma Gading Permai (WGP)

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja karyawan
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Pengawasan kerja yang masih rendah
4. Motivasi kerja yang masih rendah
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai
6. Pemberian *reward* yang rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, pembatasan masalah ini dimaksudkan agar peneliti lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka peneliti membatasi masalah dengan melihat adanya hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan.

## **D. Prumusan Masalah**

Bertitik tolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang di bahas dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara pemberian *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama kepada :

1. Peneliti, khususnya untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan tentang masalah pemberian *reward* dan kinerja karyawan.
2. Perusahaan, sebagai masukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
3. Masyarakat umum dan dunia pendidikan, untuk menambah informasi dan pengetahuan mengenai *reward* dan kinerja karyawan.
4. Mahasiswa, sebagai bahan referensi (sumber penelitian) lebih lanjut.
5. Perpustakaan, untuk menambah bahan informasi dan referensi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoretis

##### 1. Kinerja Karyawan

Bagi setiap perusahaan, pegawai atau karyawan merupakan faktor sumber daya utama pencapaian tujuan perusahaan. Setiap pegawai atau karyawan bertugas menjalankan fungsi-fungsi dalam perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi terutama dalam hal meningkatkan produktivitas perusahaan, salah satu hal yang perlu mendapat perhatian ialah masalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris “*performance*” yang berarti pekerjaan, perbuatan, atau penampilan; pertunjukkan<sup>8</sup>. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, suatu pencapaian, suatu pertunjukkan keterampilan di depan umum<sup>9</sup>. Menurut Rivai “*Performance* berasal dari “*to perform*” dengan beberapa entries yaitu: (1) melakukan, menjalankan dan melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3)

---

<sup>8</sup> Sagala Syaiful, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2007), p.179

<sup>9</sup> Whitmore. John, *Coaching For Performance : Membangun Individu, Kinerja dan Sasaran* (Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer, 2002), p.109

melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin”<sup>10</sup>. Baik buruknya kinerja organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya kinerja dari orang-orang yang terlibat langsung didalamnya (karyawan).

Menurut Robert M. Malthis “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”<sup>11</sup>. Apapun yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Setiap pekerjaan yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu serta sesuai dengan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Veithzal Rivai Kinerja merupakan “Hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur”<sup>12</sup>. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Byars dan Rue mengatakan “Performance is the degree of accomplishment”. Artinya kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil<sup>13</sup>. Pendapat ini diperjelas kembali oleh Husen Umar yang menyatakan “Kinerja

---

<sup>10</sup> Sagala Syaiful, *Op. Cit.*, p.180

<sup>11</sup> Robert L. Malthis, *Human Resourch Management* (Jaakarta: Salemba Empat, 2000), p.78

<sup>12</sup> Veithzal Rivai., *Manajemen Sumber Daya Maanusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005),p.309

<sup>13</sup> Lloyd L Byars dan Leslie W Rue, *Human Resources Management* (Boston: Hill, 2000), p.250

merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminati”<sup>14</sup>.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara, “Kinerja berasal dari kata “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*” yaitu “Hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”<sup>15</sup>.

Bedasarkan tiga pendapat di atas, kita dapat menarik satu kesamaan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang didapat dari apa yang dilakukannya di dalam perusahaan.

Menurut Veitzal Rivai, “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”<sup>16</sup>. Setiap hasil kerja yang diberikan oleh para karyawan tentunya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dan motivasi yang dimiliki karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara ada dua yaitu “Faktor Kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”<sup>17</sup>.

Beberapa pernyataan di atas menyebutkan bahwa kemampuan adalah salah satu faktor mendukung kinerja. Dengan tingginya kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan, begitu pula sebaliknya.

---

<sup>14</sup> Husen Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005),p.103

<sup>15</sup> A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosda Kaya, 2000), p.67

<sup>16</sup> Veithzal Rivai, *Loc.Cit*,

<sup>17</sup> A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Loc.Cit.*,

Kemudian menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn dalam buku yang mereka tulis yaitu *Performance Appraisal*, mengatakan bahwa “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.”<sup>18</sup>

Kuantitas kerja biasanya berkaitan dengan berapa jumlah atau hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah yang dapat diselesaikan, berarti kinerja karyawan dinilai baik. Tetapi banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan tersebut tentunya juga diharapkan memiliki kualitas yang baik pula.

Kualitas kerja seorang karyawan dapat terlihat dari ketelitian dan ketepatannya dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Semakin baik kualitas kerjanya maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

Dalam hal ini seseorang karyawan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan, yaitu dapat menjadi karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tentunya akan mendukung karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik dan lebih cepat yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

---

<sup>18</sup> Ahmad Fawzi Mohd. Basri dan Veithzal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2005), p.14

Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan tersebut. Kerjasama merupakan kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Prakarsa atau inisiatif merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau pelaksanaan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari orang lain.

Menurut Hasibuan memberikan pengertian bahwa :

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan penggabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkatan motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan<sup>19</sup>.

Dari uraian ini maka dapat dikatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan seorang karyawan harus memiliki kecakapan, pengalaman kerja, dan kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tiap tugas yang dilimpahkan kepadanya.

---

<sup>19</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), p.41



Terdapat beberapa aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengukur tingkat kinerja seseorang, sebagaimana diungkapkan oleh Mitchel, yang menyatakan bahwa kinerja meliputi :

- a. *Quality of work*
- b. *Promptness*
- c. *Initiative*
- d. *Capability*
- e. *Communication*<sup>20</sup>

Dalam menjalankan fungsinya, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor-faktor banyaknya pekerjaan, hasil pekerjaan yang baik. Sebagaimana yang dirincikan oleh Malthis dan Jackson mengatakan kinerja karyawan adalah yang memperngaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

- 1. Kuantitas *output*
- 2. Kualitas *output*
- 3. Jangka waktu *output*
- 4. Kehadiran di tempat kerja
- 5. Sikap kooperatif<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandor Maju, 2001),p.73

<sup>21</sup> Robert L. Malthis dan John H. Jackson, Penerjemah : Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), p.78

Kemudian Shuler dan Downing berpendapat bahwa kinerja dapat diukur dari :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerjasama
4. Pengetahuan tentang kerja
5. Kemandirian kerja
6. Kehadiran dan ketepatan waktu
7. Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi
8. Inisiatif dan penyampaian ide-ide sehat
9. Kriteria umum<sup>22</sup>

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan indikator yaitu kualitas karyawan, kuantitas pada karyawan, kerjasama setiap karyawan, dan kemampuan kerja karyawan.

## **2. Reward (Penghargaan)**

*Reward* (penghargaan) sangat penting bagi setiap pegawai sebagai individu karena besarnya imbalan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Penghargaan juga merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan.

---

<sup>22</sup> Yermias T. Keban, *Enam Dimensi Administrasi Publik* (Yogyakarta: Gla Media, 2004), p.191-192

*Reward* (penghargaan) menurut Mike Millmore dkk merupakan :

*Reward is how people are rewarded in accordance with their value to organization. It is concerned with both financial and non financial rewards and embraces the philosophies, strategies, policies, plans and processes used by organizations to develop and maintain reward system*<sup>23</sup>. (Dijelaskan bahwa *reward* adalah bagaimana seorang pekerja akan diberikan penghargaan yang sesuai dengan nilainya kepada organisasi. Itu adalah bentuk kepedulian dengan pemberian *reward* yang bisa berupa finansial dan non finansial; dan mencakup (aspek) filosofis, strategis, kebijakan, perencanaan dan proses yang digunakan organisasi untuk mengembangkan dan memelihara sistem *reward*).

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono “*Reward* merupakan suatu kinerja yang telah dicapai seseorang yang merupakan perangsangan atau motivasi yang kuat”<sup>24</sup>.

Dari beberapa pengertian tentang *reward* (penghargaan) di atas disimpulkan bahwa pemberian *reward* berbentuk finansial dan non finansial terhadap karyawan yang berprestasi bertujuan untuk memotivasi kinerja dan loyalitas karyawan. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berpotensi.

Selain itu Robbins menyatakan cenderung ke *reward* (penghargaan) secara langsung yang dijelaskan dalam dua tipe:

*There are two types of rewards; (1) intrinsic rewards are those that individual receive for themselves, and (2) extrinsic rewards include direct compensation, indirect compensation, and nonfinancial reward, an employee expects some form of direct compensation; a basic wage salary, overtime and holiday premium pay, bonus based on*

---

<sup>23</sup> Mike Millmore, Phillip Lewis, Mark Saunders : *Strategic Human Resources Management* (London : Pearson Education, 2007) p. 395

<sup>24</sup> Sastrohadiwiryono Siswanto B: *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005) p.269

*performance, profit sharing, and or possibly opportunities to purchase stock option*<sup>25</sup>.

Ada dua tipe reward, (1) intrinsic reward adalah penghargaan yang didapat secara individu dan hanya untuk dirinya sendiri, dan (2) extrinsic reward termasuk kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan non financial reward, karyawan mengharapkan mendapatkan kompensasi langsung: gaji pokok, kelebihan jam kerja dan pembayaran liburan, bonus berdasarkan kinerja, pembagian keuntungan, dan kemungkinan diberikannya saham.

Sedangkan menurut Luthans, “*Organizations provide rewards to their personnel in order to try motivate their performance and encourage their loyalty and retention. Organizational rewards take a number of different forms including money (salary, bonuses, incentive pay), recognition, and benefits*”<sup>26</sup>. (Organisasi memberikan hadiah kepada anggotanya dalam rangka untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi (kenangan). Organisasi memberikan hadiah menggunakan sejumlah bentuk yang berbeda termasuk uang (gaji, bonus, pembayaran upah), pengakuan, dan manfaat).

Pendapat senada yang dinyatakan oleh Kreitner membagi *reward* kedalam dua jenis, “*Financial, material, and social reward quality as extrinsic reward because they come from the environment. Psychic reward,*

---

<sup>25</sup> Robbins, Stephen.P, *Organizational Behavior; Concepts, Controversies, and Application* (USA: Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs, New Jersey, 1991) p.552

<sup>26</sup> Luthans Fred, *Organization Behavior, Ninth Edition* (New York, MacGraw-Hill, NY, 2002) p, 145

*hoever, are intrinsic rewards because they are self-granted*”,<sup>27</sup> Keuangan, materi, dan penghargaan sosial memenuhi syarat sebagai imbalan ekstrinsik karena berasal dari lingkungan. Sedangkan penghargaan psikis merupakan imbalan intrinsik karena diberikan untuk mereka sendiri. `

Berdasarkan pengertian di atas menyebutkan bahwa reward (penghargaan) mempunyai dua tipe yaitu intrinsik dan ekstrinsik yang dimana bisa membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa reward (penghargaan) dapat dibedakan antara *extrinsic reward* dan *intrinsic reward*.<sup>28</sup> Reward di klasifikasikan ke dalam dua kategori luas : ekstrinsik dan intrinsik.

#### 1. Reward ekstrinsik

Menurut Gibson, Invancevich, dan Donnelly “*Reward* (penghargaan) ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial”<sup>29</sup>. Dengan demikian, dapat dikatakan bahawa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.

---

<sup>27</sup> Kreitner, *Organizational Behavior ninth edition* (New York : The McGraw-Hill Companies, Inc, 2010) h. 256

<sup>28</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja – edisi tiga* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) p, 362

<sup>29</sup> *Ibid*, p, 367

Suatu *reward* ekstrinsik datang dari orang lain terhadap orang tersebut.

Jenis – jenis *reward* ekstrinsik antara lain:

a. *Reward finansial* : gaji dan upah

Uang merupakan *reward* ekstrinsik yang utama. Untuk dapat benar-benar memahami bagaimana uang dapat memodifikasi perilaku, kita harus memahami persepsi dan preferensi orang yang diberikan *reward*.

b. Tunjangan karyawan

Tunjangan finansial utama karyawan di kebanyakan organisasi adalah rencana pensiun, dan untuk kebanyakan karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai.

c. *Reward Interpersonal*

Manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan *reward interpersonal*, seperti status dan pengakuan. Dengan memberi individu pekerjaan yang bergengsi, manajer dapat berusaha meningkatkan atau menghilangkan status yang dimiliki seseorang.

d. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi, beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karier mereka . manajer

menjadikan *reward* promosi sebagai usaha untuk menempatkannya orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

## 2. Reward Intrinsik

Menurut pendapat Gibson, Ivancevich, dan Donnelly menyatakan bahwa “*Reward* (penghargaan) intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan”<sup>30</sup>.

Suatu *reward* intrinsik didefinisikan sebagai reward yang diatur sendiri oleh seseorang. Jenis-jenis reward intrinsik antara lain:

### a. Penyelesaian (*Completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri. Kemampuan yang memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau tepat waktunya dapat mempunyai pengaruh motivasi kuat. Terlebih lagi apabila keberhasilan karyawan tersebut mendapatkan *reward* (penghargaan), yang akan menumbuhkan atau menghasilkan kinerja yang baik.

---

<sup>30</sup> *Ibid*, p, 369

b. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan *reward* yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

d. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan.

Selain itu menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly menjelaskan bahwa tujuan utama adanya program *reward* (penghargaan) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai



kinerja tingkat tinggi<sup>31</sup>. Maka dari itu *reward* (penghargaan) diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja atau karyawan karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja atau karyawan.

Pendapat yang senada yang diungkapkan oleh Hellreiger dan Slocum, bahwa:

*When an employee attain a high performance, reward can become important inducements for the employee to continue to perform at the level. Reward can be external (bonuses, paid vacation, and the like), or internal a sense of achievement, pride in accomplishment, and feelings of success*<sup>32</sup>. Ketika seorang pegawai meningkatkan kinerja, penghargaan dapat menjadi rangsangan untuk dapat melanjutkan kinerja pada awal level berikutnya. Penghargaan bisa berupa penghargaan eksternal (bonus, biaya liburan, dan kesukaan), atau penghargaan internal (rasa ingin mencapai sesuatu, bangga akan pujian, dan perasaan berhasil).

Itu terlihat jelas pada kondisi tertentu bahwa *reward* (penghargaan) sangat memotivasi reward harus memberikan nilai pada seseorang, dan mereka harus terlibat dengan kinerja pada level tertentu.

Menurut Bateman dan Snell, “*outcomes is a consequence a person receives for his or her performance*”<sup>33</sup>, hasil kerja adalah. konsekuensi yang diterima seseorang atas kinerjanya. Seseorang akan mendapatkan imbalan atau ganjaran atas hasil kerja pada pekerjaan yang telah dilakukan, walaupun kinerjanya masih sedikit.

---

<sup>31</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja – edisi tiga* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) p,

<sup>32</sup> Hellreiger, Don & Slocum, Jhon W jr., Op Cit, p,153

<sup>33</sup> Bateman, Thomas.S, dan Snell, Scott.A. *Management: Leading & Colaborating In a Competitive World, Eighth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2009) p.480

Stephen P. Robbin mengungkapkan bahwa :

*Reward should be contingent on performance. Importantly, employees must perceive a clear linkage. Regardless of how closely reward are actually correlated to performance criteria, if individuals perceive this relationship to be low, the results will be low performance, a decrease in job satisfaction, and an increase in turnover and absenteeism*<sup>34</sup>. (Reward harus bergantung pada kinerja. Yang penting, karyawan harus merasakan sebuah hubungan yang jelas. Terlepas dari seberapa dekat hadiah yang benar-benar berkorelasi dengan kriteria kinerja, jika orang menganggap hubungan ini menjadi rendah, hasilnya akan kinerja rendah, penurunan kepuasan kerja, dan peningkatan turnover dan ketidakhadiran).

Sedangkan menurut Mulyadi dan Jhony menyatakan bahwa :

*Reward* menarik perhatian karyawan dan membiarkan informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberikan reward dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan, reward berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi<sup>35</sup>.

Maka berdasarkan pendapat yang dijelaskan di atas dapat di simpulkan bahwa pemberian *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan berhubungan. Karena dengan adanya pemberian *reward* (penghargaan) kepada karyawan dapat meningkatkan semangat atau motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk ke level atau tingkatan yang lebih tinggi. Dan dengan adanya pemberian *reward* (penghargaan) dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi kepentingan diri sendiri dan untuk memenuhi tujuan organisasi.

---

<sup>34</sup> Robbins, Stephen.P, *Organizational Behavior*; (USA: Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey, 2007) p.222

<sup>35</sup> Mulyadi. Johny Setyawan, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Edisi dua* (Jakarta : PT. Salemba Empat, 2001), p.356

Jadi dapat disimpulkan bahwa *reward* (penghargaan) adalah suatu pemberian penghargaan kepada karyawan yang bisa berupa ekstrinsik dan intrinsik kepada anggota atau karyawan dalam rangka untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong meningkatkan kinerjanya. Dan indikator dalam *reward* (penghargaan) yaitu mendapatkan perkembangan tunjangan untuk para karyawan, kesempatan mendapatkan bonus untuk karyawan dan mendapatkan pujian untuk para karyawan.

## **B. Kerangka Berfikir**

Penghargaan yang dimaksud sebagai nilai-nilai yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya sebagai persentase atau prestasi dalam pencapaian tujuan organisasi dan diterima berupa hal-hal nyata (materi) maupun non materi (intangible) mempengaruhi anggota organisasi tersebut untuk memberikan dorongan dan keinginan bagi anggota organisasi untuk membentuk nilai-nilai yang berkontribusi secara positif bagi tercapainya tujuan organisasi. Besarnya penghargaan yang diterima melalui sistem penghargaan yang sesuai, adil dan seimbang memperbesar kontribusi positif dari anggota organisasi untuk bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan rutin, bersedia melakukan tugas-tugas tambahan, serta rela mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Salah satu tuntutan seseorang menjadi pegawai atau karyawan adalah untuk mendapatkan *reward* (penghargaan) dan imbalan. Dengan *reward*

(penghargaan) yang diterima itu tentunya pegawai atau pegawai berharap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan sandang, pangan, papan dan penghargaan sosial. Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi pegawai atau pegawai maupun pegawai organisasi dan merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja, dalam arti *reward* (penghargaan) meningkatkan, yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dilain pihak, kinerja yang diartikan sebagai nilai-nilai yang berkontribusi positif yang diberikan oleh karyawan/anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh persepsi positif anggota organisasi terhadap setiap usaha yang telah dikontribusikannya melalui penghargaan yang adil dan seimbang. Oleh karenanya besarnya *reward* (penghargaan) yang diberikan organisasi kepada anggotanya dengan prestasi dan sistem yang adil serta seimbang memberikan pengaruh yang positif terhadap hasil kerja anggota organisasi tersebut bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, jika kinerja pegawai baik dan tinggi maka *reward* (penghargaan) akan semakin besar. Dengan demikian diduga bahwa terdapat hubungan positif antara pemberian *reward* (penghargaan) terhadap kinerja.

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka berfikir yang diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: Terdapat hubungan positif antara reward dengan kinerja pegawai. Sehingga, makin besar *reward* (penghargaan), maka makin meningkat kinerja pegawai/karyawan.

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan menggunakan data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) hubungan antara pemberian reward (penghargaan) dengan kinerja pada karyawan.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Wisma Gading Permai (WGP) dipilih karena merupakan tempat penelitian yang paling potensial dikarenakan menurut survei awal terdapat karyawan Wisma Gading Permai (WGP) yang mempunyai populasi karyawan yang cukup banyak serta memiliki pekerjaan yang cukup rumit dalam mengelola setiap unit apartemen pada Wisma Gading Permai.

#### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan terhitung dari bulan Maret sampai dengan Juli 2012. Alasan dilaksanakannya penelitian pada waktu tersebut karena dianggap waktu yang paling efektif karena peneliti sudah

tidak terlalu mengambil banyak matakuliah sehingga peneliti dapat secara optimal mencurahkan waktu dan tenaga untuk melakukan penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan. Metode ini dilakukan dengan pendekatan korelasional. Dengan teknik pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (Reward) yang mempengaruhi dan diberi symbol X dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebagai variabel di pengaruhi dan di beri symbol Y.

### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian<sup>36</sup>. Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian<sup>37</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Wisma Gading Permai, yang berjumlah 88 karyawan. Populasi terjangkau adalah pada bagian management, engineering, dan security yang berjumlah 43 karyawan karena pada populasi tersebut karyawan tersebut lebih sering mendapatkan

---

<sup>36</sup> Suhardi dan Purwanto S.K, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Buku 2 (Jakarta: Salemba Empat, 2004), p.323

<sup>37</sup> *Ibid.*

kesempatan dalam mendapatkan reward dan dengan sampel penelitian diambil sebanyak 40 karyawan, jumlah ini diambil berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dengan taraf kesalahan (*sampling error*) 5%. Penentuan jumlah sampel untuk masing-masing kelas, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.I**  
**Teknik Pengambilan Sampel**

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan Jumlah Sampel
1	Management	19	$19/43 \times 40 = 18$
2	Engineering	16	$16/43 \times 40 = 15$
3	Security	8	$8/43 \times 40 = 7$
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>40</b>

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik *random sampling* menurut Sugiyono, “teknik pengambilan data yang paling *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”<sup>38</sup>. Dengan demikian

---

<sup>38</sup> Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta) p. 120



alasan menggunakan *Simple Random Sampling* karena jumlah populasi besar dan telah tersusun secara sistematis dalam satu daftar atau pola tertentu.

## **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu pemberian reward (penghargaan) sebagai variabel bebas (dengan symbol X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dengan symbol Y). Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Definisi Operasional**

Dalam kinerja karyawan menggunakan pernyataan yang mencerminkan indikator yaitu kualitas karyawan, kuantitas pada karyawan, kerjasama setiap karyawan, dan kemampuan kerja karyawan. Data kinerja ini diambil melalui data sekunder atau mengambil data dari perusahaan yang bersangkutan.

## **2. Reward (Penghargaan)**

### **a. Definisi Konseptual**

*Reward* (penghargaan) adalah suatu pemberian penghargaan kepada karyawan atau pemberi hadiah kepada anggota atau karyawan dalam rangka untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong meningkatkan kinerjanya.

### **b. Definisi Operasional**

Dengan pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel *reward* (penghargaan) indikator yang mencerminkan *reward* (penghargaan) meliputi mendapatkan tunjangan untuk para karyawan, mendapatkan bonus untuk para karyawan dan mendapatkan pujian untuk para karyawan. Proses penyusunan instrumen *reward* (penghargaan) dimulai dengan penyusunan instrumen dengan model skala likert.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Reward (Penghargaan)**

Kisi-kisi instrumen *reward* (penghargaan) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *reward* (penghargaan) yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *reward* (penghargaan). Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba setelah uji coba dan

uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *reward* (penghargaan) dapat dilihat pada tabel III.2

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

**Tabel III.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel X**  
***Reward* (Penghargaan)**

Varuabel	Indikator	Uji Coba		Drop	Valid	Final	
		(+)	(-)			(+)	(-)
<b>Reward (Penghargaan)</b>	<b>Tunjangan</b>	1, 5, 20	10, 15,	15	1, 5, 10, 20	1, 5, 20	10
	<b>Bonus</b>	2, 7, 11, 12, 17, 22	3, 16, 21	12, 17	2, 3, 7,11, 16, 21, 22	2, 7, 11, 22	3, 16, 21
	<b>Pujian</b>	4, 8, 13, 18, 19	9, 14, 23	-	4, 8, 9, 13, 14, 18, 19, 23	4, 8, 13, 18, 19	9, 14, 23

Tabel III.3

**Skala Penilaian Instrumen Reward (Penghargaan)**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu – Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d. Validitas Instrumen Reward (Penghargaan)**

Proses pengembangan instrumen *reward* (penghargaan) dimulai dengan penyusunan instrumen dengan model skala likert sebanyak 23 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel *reward* (penghargaan) seperti terlihat pada tabel III.2 Yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel *reward* (penghargaan).

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan pada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel *reward* (penghargaan). Sebagaimana, tercantum pada tabel III.3 Setelah konsep instrumen diujicobakan

kepada 30 karyawan Wisma Gading Permai diluar populasi terjangkau.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}} \quad ^{39}$$

Keterangan:

= Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

= Jumlah deviasi skor dari  $Y_i$

= Jumlah deviasi skor dari  $Y_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau di drop.

Berdasarkan perhitungan dari 23 pernyataan tersebut, setelah di validasi terdapat 3 butir yang *drop*, sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 20 butir pernyataan.

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yaitu:

---

<sup>39</sup> Djaali dan Pudji Muljono., "Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan", (Jakarta: PT. Grasindo, 2008), p. 86

Uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach:

40

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Jumlah Varians total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

41

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $S_i^2 = 0,65$   $S_t^2 = 157,45$  dan  $r_{ii}$  sebesar 0,801 (proses perhitungan lihat dilampiran 9). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir menyatakan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel *reward* (penghargaan).

## F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

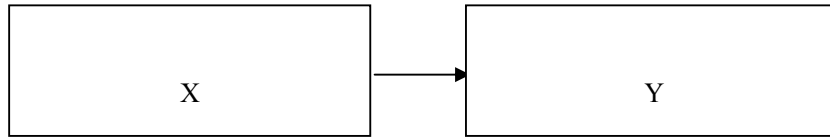
Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Reward) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), maka

---

<sup>40</sup> Djaali dan Pudji Muljono., *loc. cit.*, p. 89

<sup>41</sup> Sudjana, *Metoda Statistika*. (Bandung: Tarsito, 2002), p.315

konstelasi hubungan antara variabel X dan Variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

X : Variabel Bebas (reward)

Y : Variabel Terikat (kinerja karyawan)

————→ : Arah Hubungan

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Mencari Persamaan Regresi

Untuk mencari persamaan regresi digunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX^{42}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  : variabel terikat

X : variabel bebas

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

---

<sup>42</sup> Sudjana, *Metoda Statistika*. (Bandung: Tarsito, 2002), p.315

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Hipotesis:

$H_0$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

Tolak  $H_0$  jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

---

<sup>43</sup> *Ibid.*



Rumus yang digunakan adalah :

$$Lo = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan :

$F(Z_i)$  = Peluang angka baku

$S(Z_i)$  = Proporsi angka baku

$Lo$  = L observasi ( harga mutlak terbesar)

#### **b. Uji Linearitas Regresi**

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linier atau non linier

Hipotesis statistik :

$$H_o : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_a : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian :

Tolak  $H_o$  Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi non linier

Terima  $H_o$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

Untuk mengetahui linearitas regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.4.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Sudjana, *Op.Cit.*, p.332

## 1. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan yang diperoleh berarti atau tidak berarti dengan criteria  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_a : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak  $H_0$  Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

Untuk mengetahui keberartian regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.4<sup>45</sup>

**Tabel III.4**

### ANALISIS VARIANS (ANAVA)

#### UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI

Sumber Varians	DK	Jumlah Kuadrat	Rata-rata jumlah kuadrat (RJK)	F hitung	F tabel
Total (T)	N	$\sum Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$	-	-	-

---

<sup>45</sup> *Ibid*

Regresi (b/a)	1	b. $\sum xy$	$\frac{JK(b/a)}{db(b/a)}$	*)	$\frac{F(1-\alpha)}{(1, n-2)}$
Residu (S)	n-2	JK(T)-JK(a)-JK(b/a)	$\frac{JK(S)}{db(s)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$	
Tuna Cocok (TC)	k-2	JK(S)-JK(G)	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	ns)	$\frac{F(1-\alpha)}{(k-2, n-k)}$
Galat (G)	n-k	$\sum Y^2 - \left\{ \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$

ns) Persamaan regresi linier karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$

#### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan produk koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) menggunakan rumus product moment dari Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) (\sum y^2)}} \quad 46$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : tingkat keterkaitan hubungan

x : skor dalam sebaran X

y : skor dalam sebaran Y

---

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), p.162

**c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)**

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad ^{47}$$

Keterangan :

$t_{\text{hitung}}$  = skor signifikansi koefisien korelasi

$r$  = koefisien korelasi product moment

$n$  = banyaknya data

Hipotesis statistik :

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_a : \rho > 0$

Kriteria pengujian :

Tolak  $H_0$  jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ , maka koefisien korelasi signifikan

Terima  $H_0$  jika  $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka koefisien korelasi tidak signifikan

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - 2$ . Jika  $H_0$  ditolak maka koefisien korelasi

---

<sup>47</sup> Sudjana, *Op. cit*, p.377

signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan.

#### **d. Perhitungan Koefisien Determinasi**

Selanjutnya diadakan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$

Dimana : KD = Koefisien determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

---

<sup>48</sup> Djali dan Pudji Muljono, *Op.Cit.*, p.38

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang dihasilkan telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah Reward (Penghargaan) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **1. Kinerja Karyawan ( Variabel Y )**

Data kinerja karyawan diperoleh dari data sekunder yang merupakan hasil dari jumlah nilai rata – rata karyawan dari bagian management, engineering dan security sebanyak 40 karyawan.

Ke- 40 karyawan tersebut merupakan karyawan dari Wisma Gading Purnai. Berdasarkan pengolahan data sekunder diperoleh skor terendah 532 dan skor tertinggi 549 skor rata – rata 539,33 varians ( $S^2$ ) sebesar 18,533 dan simpangan baku (S) sebesar 4,305 (proses perhitungan lihat dilampiran 15).

Distribusi frekuensi data kinerja karyawan ini dapat dilihat pada tabel IV.I dimana rentang skor adalah 17, banyaknya kelas interval adalah 6, dimana untuk mendapatkan banyak interval ini dicari dengan rumus ( $K=1+3,3 \log n$ ) dan panjang kelas interval adalah 3. (proses perhitungan lihat dilampiran 18)

**Tabel IV. I**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan**  
**( Variabel Y )**

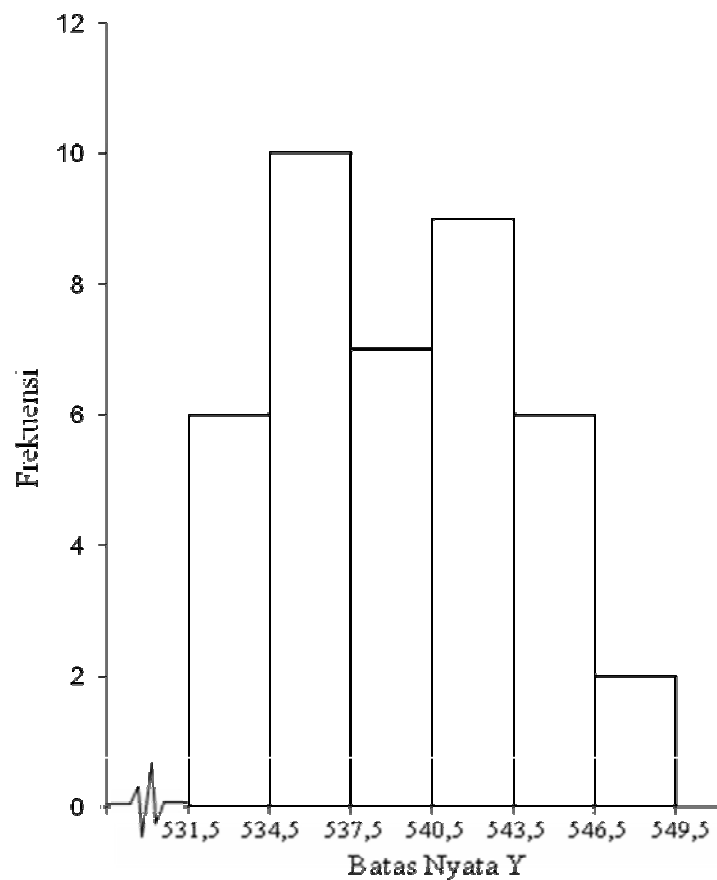
<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
532 - 534	531,5	534,5	6	15,0%
535 - 537	534,5	537,5	10	25,0%
538 - 540	537,5	540,5	7	17,5%
541 - 543	540,5	543,5	9	22,5%
544 - 546	543,5	546,5	6	15,0%
547 - 549	546,5	549,5	2	5,0%
Jumlah			40	100%

Sumber : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y (kinerja karyawan) di atas dapat dilihat pada gambar VI.I. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung

atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar berada pada kelas ke dua yaitu 10 dan pada rentang 535 sampai 537 sebesar 25,0%.

Frekuensi relatif terendah terjadi pada kelas ke enam yaitu 2 dan pada rentang 547-549 dengan frekuensi relatif sebesar 5,0%. Dari tabel distribusi variabel Y di atas, maka dapat dibuat grafik histogram kinerja karyawan, sebagai berikut:



Sumber : Data penelitian diolah

**Gambar IV. I**  
**Grafik Histogram Kinerja Karyawan**



## 2. Reward (Penghargaan) (Variabel X)

Data reward (penghargaan) diperoleh melalui pengisian instrumen berupa kuesioner model skala likert sebanyak 20 pernyataan oleh 40 responden yang merupakan karyawan dari Wisma Gading Permai dan pernah merasakan promosi pemberian reward (penghargaan). Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 60 dan skor tertinggi adalah 83 dengan jumlah skor adalah 2839, sehingga rata-rata skor reward (penghargaan) adalah 70,98. Varians sebesar 31,358 dan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 5,600. (proses perhitungan lihat dilampiran 15)

Distribusi frekuensi data reward (penghargaan) dapat dilihat pada tabel IV. 2 dimana rentang skor adalah 23, banyaknya kelas interval adalah 6, dimana untuk mendapatkan banyak interval ini dicari dengan rumus ( $K = 1 + 3,3 \log n$ ) dan panjang kelas interval adalah 4. (proses perhitungan lihat dilampiran 16)

**Tabel IV. 2**  
**Distribusi Frekuensi Reward (Penghargaan)**

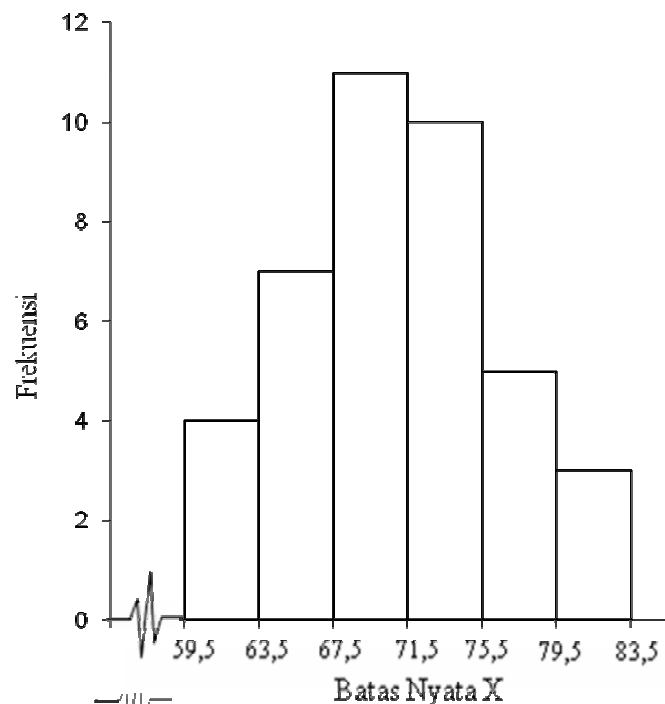
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
60 - 63	59,5	63,5	4	10,0%
64 - 67	63,5	67,5	7	17,5%
68 - 71	67,5	71,5	11	27,5%
72 - 75	71,5	75,5	10	25,0%
76 - 79	75,5	79,5	5	12,5%
80 - 83	79,5	83,5	3	7,5%

Jumlah			40	100%
--------	--	--	----	------

Sumber : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X (reward (penghargaan)) di atas dapat dilihat pada gambar VI.II. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar berada pada kelas ketiga yaitu 11 dan pada rentang 68 sampai 71 sebesar 27,5%.

Frekuensi relatif terendah terjadi pada kelas enam yaitu 3 dan pada rentang 80 sampai 83 dengan frekuensi relatif sebesar 7,5%. Dari tabel distribusi variabel X di atas, maka dapat dibuat grafik histogram reward (penghargaan) sebagai berikut:



Sumber : Data penelitian diolah

**Gambar IV. 2**  
**Grafik Histogram Reward (Penghargaan)**

**Tabel IV. 3**  
**Rata-Rata Hitung Skor Indikator Reward (Penghargaan)**

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Presentase (%)
Reward	Tunjangan	4 Soal	37%
	Bonus	8 Soal	31%
	Pujian	8 Soal	32%

Sumber : Data penelitian diolah

Berdasarkan perhitungan skor indikator pada tabel IV.3, indikator tunjangan memperoleh skor tertinggi dari indikator lainnya, yaitu sebesar 37%. Kemudian indikator pujian memperoleh sebesar 32%. Lalu diikuti indikator bonus dengan skor 31%.

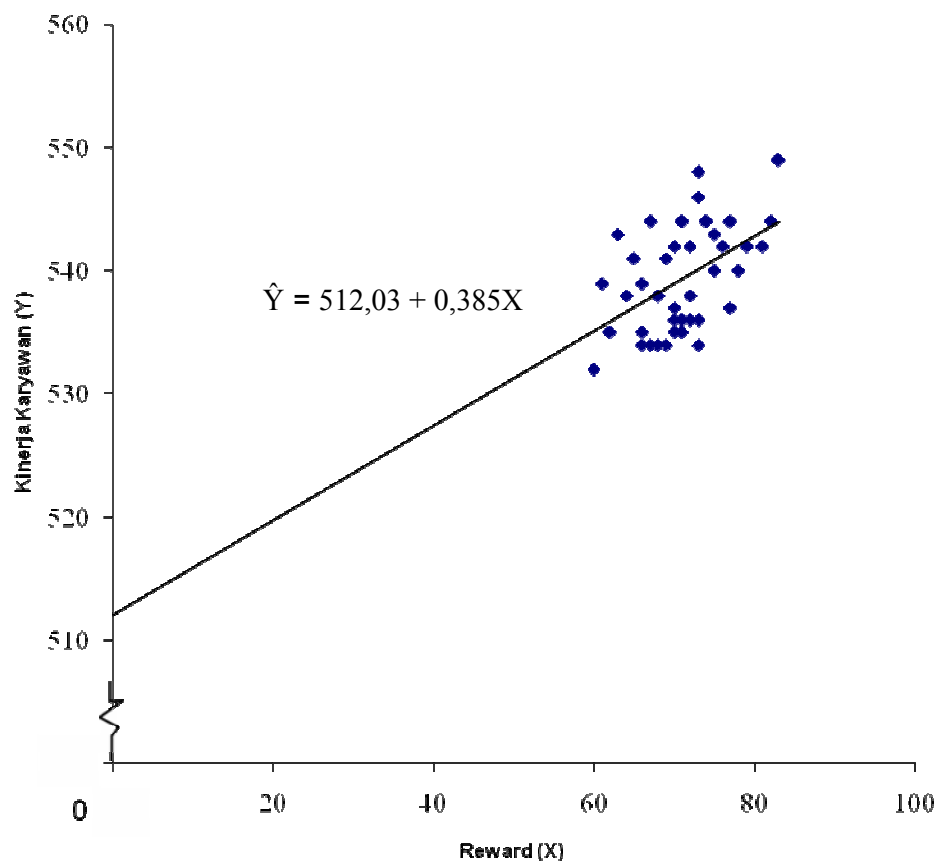
## **B. Analisis Data**

### **1. Persamaan Garis Regresi**

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara reward (penghargaan) dengan kinerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,385 dan konstanta sebesar 512,03. Dengan demikian bentuk hubungan antara reward (penghargaan) dan kinerja karyawan memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 512,03 + 0,85X$  dimana  $a=512.03$  dan  $b=0,385$ . Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor reward (penghargaan) akan

mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,385 skor pada konstanta 512,03.

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$  dapat dilukiskan pada grafik IV.3 berikut ini :



**Gambar IV.3**  
**Grafik Persamaan Regresi**

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian

normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 40 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Pengujian galat taksiran regresi Y atas X menghasilkan  $L_{hitung}$  maksimum sebesar 0,1073 sedangkan  $L_{tabel}$  pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 0.05 diperoleh nilai sebesar 0,140 (proses perhitungan lihat dilampiran 26), ternyata  $L_{hitung} < L_{tabel}$  atau  $0,1073 < 0,140$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.4.

**Tabel IV. 4**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran  $Y - \hat{Y}$**

No.	Galat Taksiran	$L_{hitung}$ ( $L_o$ )	$L_{tabel}$ (0.05)	Reward	Keterangan
1.	Y atas X	0,1073	0,140	Terima $H_o$	Normal

Uji kelinieran regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linier atau tidak. Kriteria pengujian, terima  $H_o$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_o$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dimana  $H_o$  adalah model regresi linier dan  $H_a$  adalah model regresi non linier.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang  $(k-2) = 21$  dan dk penyebut  $(n-k) = 17$  dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 0,38$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,23$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , yang berarti regresi linier.

Hasil perhitungan menunjukkan  $F_{hitung} (0,38) < F_{tabel} (2,23)$  ini berarti  $H_0$  diterima dan model regresi linier (proses perhitungan lihat dilampiran 29). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA. (proses perhitungan lihat dilampiran 31)

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat Hubungan yang Positif Antara *Reward* (Penghargaan) dengan Kinerja Karyawan”.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) *reward* (penghargaan) (X) dengan kinerja karyawan (Y) yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.5

**Tabel IV. 5**  
**Tabel ANAVA**  
**Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi**  
**Reward (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)**  
 **$\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	40	11635581,00			
Regresi (a)	1	11634858,23			

Regresi (b/a)	1	180,88	180,88		
Residu	38	541,90	14,26	12,68	4,08
Tuna Cocok	21	172,07	8,19		
Galat Kekeliruan	17	369,83	21,75	0,38	2,23

**Keterangan :**

**\*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (12,68) > F_{tabel} (4,08)$**

**ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (0,38) < F_{tabel} (2,23)$**

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut  $(n-2) = 38$  pada  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 12,68$ , sedangkan  $F_{tabel} = 4,08$ . Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.5 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 12,68 > F_{tabel} = 4,08$  sehingga regresi berarti. (proses perhitungan lihat dilampiran 30)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan *reward* (penghargaan) mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0.05$ ). Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$ .

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan Y. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,500$ . Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.6.

**Tabel IV. 6**  
**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y**

Koefisien	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>
X dan Y	0,500	25%	3,56	1,68

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor *reward* dengan kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel IV. 6 diatas diperoleh  $t_{hitung} = 3,56$  dan  $t_{tabel} = 1,68$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,500$  adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara reward (penghargaan) dengan koefisien determinasi  $r_{xy}^2 = (0,500)^2 = 0,250$ . Hal ini berarti sebesar 25% kinerja karyawan ditentukan oleh reward (penghargaan), sedangkan 75% kinerja karyawan di tentukan oleh faktor-faktor lainnya.

### C. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan antara *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan Wisma Gading Permai yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,56 lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  yaitu 1,68. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$  dimana  $a = 512,03$  dan  $b = 0,385$ . Nilai koefisien regresi yang diperoleh



sebesar 0,385 dan nilai konstanta sebesar 512,03 yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu X (*reward*) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,385 pada konstanta 512,03.

Hasil analisis korelasi sederhana antara *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,500. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada keterkaitan yang positif antara *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin positif *reward* (penghargaan) yang sesuai dengan karakteristik karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif *reward* (penghargaan) tidak sesuai dengan karakteristik karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Besarnya variasi variabel kinerja karyawan ditentukan oleh variabel *reward* (penghargaan) dan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,250 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 25% variasi perubahan kinerja karyawan Wisma Gading Permai ditentukan atau dipengaruhi oleh *reward* (penghargaan). Dengan pola hubungan fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas, terlihat lebih kurang 25% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan sesuai persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$ .

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang peneliti temui ketika melakukan penelitian, diantaranya adalah:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti, yaitu peneliti hanya meneliti mengenai hubungan antara pemberian *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan juga berhubungan dengan faktor-faktor lainnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja.
- b. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih dalam mengenai *reward* (penghargaan) dan kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan Wisma Gading Permai. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,500. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* (penghargaan) yang dilakukan secara menarik dan efektif dimata karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan Wisma Gading Permai ditentukan oleh *reward* (penghargaan) sebesar 0,250 dari hasil koefisien determinasi atau sebesar 25 % dan sisanya sebesar 75 % dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti : disiplin kerja, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja

Pada variabel *reward* (penghargaan), indikator tunjangan merupakan indikator yang paling dominan menentukan kinerja karyawan atau yang tertinggi pengaruhnya yaitu sebesar 37%, kemudian indikator pujian memperoleh sebesar 32%. Lalu diikuti indikator bonus dengan skor 31%.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara *reward* (penghargaan) dengan kinerja karyawan Wisma Gading Permai. Hal ini membuktikan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus dapat melakukan pemberian *reward* (penghargaan) yang menarik dan efektif di mata karyawan. Dari hasil pengelolaan data diatas ternyata dalam pemberian *reward* berupa bonus harus di tingkatkan lagi untuk para karyawan. Jika *reward* (penghargaan) yang diterapkan oleh perusahaan lebih baik dan meningkat maka akan dapat juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa *reward* (penghargaan) dapat dilakukan melalui berbagai cara pemberian *reward* seperti adanya pemberian tunjangan terhadap karyawan, mendapatkan bonus untuk para karyawan serta pemberian pujian kepada karyawan.

## C. Saran

Saran-saran yang kiranya dapat diberikan peneliti dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Sebaiknya Kantor Wisma Gading Permai melakukan pemberian *reward* (penghargaan) yang lebih terutama pada bonus yang secara menarik dan efektif untuk para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik

2. Setelah Kantor Wisma Gading Permai sudah menjalankan pemberian *reward* (penghargaan) melalui cara yang berbagai macam dan menarik untuk sebagai perangsang yang berjangka pendek yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Wisma Gading Permai menjadi meningkat dan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. A.A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Kaya. 2000
- Ahmad Fawzi Mohd. Basri dan Veithzal Rivai, *Performance Apprasal*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. 2005
- Bateman, Thomas.S, dan Snell, Scott.A., *Management: Leading & Colaborating In a Competitive World*, Eighth Edition. New York: McGraw-Hill. 2009
- Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Yogyakarta : Gajah Mada University Pers. 2004
- <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/01/11/semua-perlu-diawasi/>.  
Diakses tanggal : 20 Februari 2011
- [http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/11095461\\_2085-2576.pdf](http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/11095461_2085-2576.pdf). Diakses tanggal :  
27 maret 2012
- <http://jurnalpendidikanislam.blogspot.com/2011/12/teori-motivasi-menurut-para-ahli.html>. Diakses tanggal : 27 maret 2012
- [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_10351\\_0608187\\_chapter2.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_10351_0608187_chapter2.pdf) diakses  
tanggal : 28 maret 2012
- <http://techno.okezone.com/read/2011/12/09/56/540281/karyawan-lebih-sehat-ketika-bekerja-secara-fleksibel>. Diakses tanggal: 27 Februari 2012
- Husen Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2005

- Kreitner, *Organizational Behavior ninth edition*, New York : The McGraw-Hill Companies, Inc. 2010
- Lloyd L Byars dan Leslie W Rue, *Human Resources Management*, Boston: Hill. 2000
- Luthans Fred, *Organization Behavior, Ninth Edition*, New York, MacGraw-Hill, NY. 2002
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Maanusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumu Aksara. 2002
- Millmore Mike, Phillip Lewis, Mark Saunders., “*Strategic Human Resources Management*”, London : Pearson Education. 2007
- Mulyadi. Johny Setyawan, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Edisi dua*, Jakarta : PT. Salemba Empat. 2001
- Robbins, Stephen.P, *Organizational Behavior; Concepts, Controversies, and Aplication*, USA: Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs, New Jersey. 1991
- Robbins, Stephen.P, *Organizational Behavior*; USA: Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey. 2007
- Malthis Robert L. dan John H. Jackson, Penterjemah : Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat. 2002
- Malthis Robert L., *Human Resourch Management*, Jakarta: Salemba Empat. 2000
- Sagala Syaiful, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung : Alfabeta. 2007

- Sastrohadiwiryo Siswanto B., “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*”, Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2005
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandor Maju. 2001
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta. 2009
- Suhardi dan Purwanto S.K, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat. 2004
- Suharsimi Arikunto., *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta:Bumi Aksara. 2002
- Rivai Veithzal., *Manajemen Sumber Daya Maanusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005
- Whitmore. John, *Coaching For Performance : Membangun Individu, Kinerja dan Sasaran*, Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer. 2002
- Wibowo, *Manajemen Kinerja – edisi tiga*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2007
- Wiliam Gulio., *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT.Gramedia. 2002
- Yeremias T. Keban, *Enam Dimensi Administrasi Publik*, Yogyakarta: Gla Media. 2004



## Lampiran 1



# KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926  
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,  
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486  
Laman : [www.unj.ac.id](http://www.unj.ac.id)

Nomor : 3761/H39.12/PL/2012  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

7 Juni 2012

Yth. HRD Wisma Gading Permai (WGP)  
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Maria Claret Septriani  
Nomor Registrasi : 8135087932  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : Wisma Gading Permai (WGP)  
Jl. Boulevard Kelapa Gading Raya, Kelapa Gading  
Jakarta Utara

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul  
"Hubungan Antara Pemberian Reward (Penghargaan) Dengan Kinerja Karyawan."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan

Tembusan :  
1. Dekan Fakultas Ekonomi  
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifulah  
NIP. 19570216 198403 1 001

## Lampiran 2



PERHIMPUNAN PENGHUNI APARTMEN  
*Sesuai SK. GUB. DKI Jakarta No. 1388 / 1999*  
**WISMA GADING PERMAI**

**SURAT KETERANGAN**  
 No. 034/SK-WGP/JKT/VI/12

Dengan ini kami atas nama Badan Pengelola, menerangkan bahwa Mahasiswi yang bernama **Maria Claret Septriani (8135087932)** mahasiswi **fakultas Ekonomi** dari **Universitas Negeri Jakarta** telah melakukan penelitian di Apartemen Wisma Gading Permai (Management) dalam rangka penulisan Skripsi pada hari Sabtu, 16 Juni 2012.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Jakarta, 06 Juli 2012

**Badan Pengelola Wisma Gading Permai**

an  
  
  
**Budiarto**  
 Operational Manager

### LAMPIRAN 3

## DAFTAR KUESIONER UJI COBA PENELITIAN DI WISMA

### GADING PERMAI

#### DATA RESPONDEN

NAMA : .....  
 BAGIAN : .....  
 JENIS KELAMIN : A) Laki-laki B) Perempuan

#### Petunjuk Pengisian :

1. Sebelum mengisi kuesioner / angket ini pastikan Anda sudah mengisi Data Responden
2. Bacalah setiap pernyataan yang diberikan secara seksama
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Anda
4. Desediakan 5 alternatif jawaban yang dapat Anda pilih sesuai dengan kriteria Anda
  - a. SS : Sangat Setuju
  - b. S : Setuju
  - c. RR : Ragu - ragu
  - d. TS : Tidak Setuju
  - e. STS : Sangat Tidak Setuju
5. Pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Anda dapat Anda beri tanda Checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan
6. Pastikan semua pernyataan telah Anda isi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya

### KUESIONER INSTRUMEN REWARD UNTUK UJI COBA

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan					
2.	Bonus yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yang berlaku					
3.	Bonus yang diberikan tidak membuat hasil kerja karyawan meningkat					
4.	Saya mendapatkan pujian dari atasan					
5.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan yang berlaku					
6.	Mendapat bonus berdasarkan hasil kerja yang diperoleh					
7.	Saya mendapatkan bonus dari banyaknya hasil kerja					
8.	Saya menerima pujian dari teman kerja					
9.	Pujian yang diberikan oleh atasan maupun teman tidak membuat semangat kerja saya meningkat					
10.	Tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan yang berlaku					
11.	Saya mendapatkan bonus yang sama seperti yang lain					
12.	Saya bekerja untuk mendapatkan bonus yang banyak					
13.	Pujian dapat meningkatkan motivasi kerja					
14.	Tidak semua pujian dapat memotivasi kerja saya					
15.	Tunjangan yang saya dapat tidak sama dengan para karyawan lain					
16.	Bonus yang diterima belum bisa memenuhi kebutuhan yang sesuai					
17.	Perusahaan membuat sistem bonus untuk meningkatkan prestasi para					

	karyawan					
18.	Saya mendapatkan pujian keberhasilan di depan acara kantor					
19.	Memberikan pujian kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja					
20.	Saya mendapatkan tunjangan hari besar agama dari perusahaan					
21.	Saya merasa bonus yang diterima tidak merata					
22.	Bonus diberikan sesuai dengan hasil kerja					
23.	Atasan jarang memberikan pujian kepada saya					

## Lampiran 4

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN  
VARIABEL X ( REWARD )**

No. Resp.	BUTIR PERNYATAAN																							Xt	Xt²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	1	4	2	3	4	4	1	4	3	2	2	2	61	3721
2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	100	10000
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	80	6400
4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	68	4624
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	53	2809
6	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	3	3	3	79	6241
7	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	4	3	74	5476
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	86	7396
9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	76	5776
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	62	3844
11	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	37	1369
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	4	4	2	3	5	3	4	3	4	4	4	81	6561
13	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	3	3	74	5476
14	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	3	77	5929
15	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	73	5329
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5	2	2	3	3	3	3	65	4225
17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	5	2	3	4	3	4	3	78	6084
18	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	3	5	2	4	4	3	3	3	5	5	5	92	8464
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	70	4900
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	3	4	3	85	7225
21	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	5	2	3	4	3	3	3	74	5476
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	90	8100
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	87	7569
24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	82	6724

<b>25</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	88	7744
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	86	7396
<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	3	4	3	85	7225
<b>28</b>	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	5	2	3	4	3	3	3	76	5776
<b>29</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	91	8281
<b>30</b>	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	90	8100
<b><math>\Sigma x_i</math></b>	103	107	103	104	106	103	101	107	103	106	89	90	104	101	87	88	129	73	104	106	102	103	101	<b>2320</b>	<b>184240</b>
<b><math>\Sigma x_i^2</math></b>	373	407	373	378	390	373	361	399	373	390	281	294	378	361	265	274	567	191	378	390	370	373	361		

## Lampiran 5

## DATA PERHITUNGAN VALIDITAS

## VARIABEL X (REWARD)

No	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	r hitung	r tabel	ket
1	103	373	8228	19,37	262,67	4826,67	0,859	0,361	Valid
2	107	407	8558	25,37	283,33	4826,67	0,810	0,361	Valid
3	103	373	8228	19,37	262,67	4826,67	0,859	0,361	Valid
4	104	378	8257	17,47	214,33	4826,67	0,738	0,361	Valid
5	106	390	8400	15,47	202,67	4826,67	0,742	0,361	Valid
6	103	373	8228	19,37	262,67	4826,67	0,859	0,361	Valid
7	101	361	8093	20,97	282,33	4826,67	0,888	0,361	Valid
8	107	399	8490	17,37	215,33	4826,67	0,744	0,361	Valid
9	103	373	8228	19,37	262,67	4826,67	0,859	0,361	Valid
10	106	390	8400	15,47	202,67	4826,67	0,742	0,361	Valid
11	89	281	7062	16,97	179,33	4826,67	0,627	0,361	Valid
12	90	294	7006	24,00	46,00	4826,67	0,135	0,361	Drop
13	104	378	8257	17,47	214,33	4826,67	0,738	0,361	Valid
14	101	361	8093	20,97	282,33	4826,67	0,888	0,361	Valid
15	87	265	6781	12,70	53,00	4826,67	0,214	0,361	Drop
16	88	274	6972	15,87	166,67	4826,67	0,602	0,361	Valid
17	129	567	9959	12,30	-17,00	4826,67	-0,070	0,361	Drop
18	73	191	5838	13,37	192,67	4826,67	0,759	0,361	Valid
19	104	378	8257	17,47	214,33	4826,67	0,738	0,361	Valid
20	106	390	8400	15,47	202,67	4826,67	0,742	0,361	Valid
21	102	370	8184	23,20	296,00	4826,67	0,885	0,361	Valid
22	103	373	8228	19,37	262,67	4826,67	0,859	0,361	Valid
23	101	361	8093	20,97	282,33	4826,67	0,888	0,361	Valid



## Lampiran 6

### PERHITUNGAN UJI VALIDITAS DISERTAI CONTOH UNTUK NO. BUTIR 1 VARIABEL X (REWARD (PENGHARGAAN))

#### 1. Kolom $\sum X_i^2$

$$\sum X_i^2 = 2^2 + 5^2 + 3^2 + \dots + 4^2 = 373$$

#### 2. Kolom $\sum X_i.X_t$

$$\sum X_i * X_t = 2*61 + 5*100 + 3*80 + 2*68 + \dots + 4*90 = 8228$$

#### 3. Kolom $\sum x_i^2$

$$\sum x_i^2 = \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}$$

n

$$= 373 - \frac{(103)^2}{30}$$

30

$$= 19,37$$

#### 4. Kolom $\sum x_i.x_t$

$$\sum x_i.x_t = \sum X_i.X_t - \frac{(\sum X_i)(\sum X_t)}{n}$$

n

$$= 8228 - \frac{(103)(2320)}{30}$$

30

$$= 262,63$$

#### 5. Kolom $\sum x_t^2$

$$\sum x_t^2 = \sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}$$

$$\begin{aligned}
 & n \\
 & = 184240 - \frac{(2320)^2}{30} \\
 & = 4826,67
 \end{aligned}$$

## 6. Kolom r hitung

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2) (\sum x_t^2)}} \\
 &= \frac{262,63}{\sqrt{(19,37) (4826,67)}} = 0,859
 \end{aligned}$$

## Lampiran 7

**REKAPITULASI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS**  
**VARIABEL X (REWARD)**

No. Resp.	BUTIR PERNYATAAN																				Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	16	18	19	20	21	22	23		
1	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	4	2	4	1	4	3	2	2	2	53	2809
2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	90	8100
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	71	5041
4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	57	3249
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	43	1849
6	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	66	4356
7	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	66	4356
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	75	5625
9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	66	4356
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	54	2916
11	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	26	676
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	73	5329
13	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	63	3969
14	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	66	4356
15	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64	4096
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	54	2916
17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	67	4489
18	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	4	3	5	4	3	3	3	5	5	5	82	6724
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62	3844
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	72	5184

<b>21</b>	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	63	3969
<b>22</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79	6241
<b>23</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77	5929
<b>24</b>	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	73	5329
<b>25</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78	6084
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77	5929
<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	72	5184
<b>28</b>	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	65	4225
<b>29</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	80	6400
<b>30</b>	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	80	6400
<b><math>\Sigma x_i</math></b>	103	107	103	104	106	103	101	107	103	106	89	104	101	88	73	104	106	102	103	101	2014	139930
<b><math>\Sigma x_i^2</math></b>	373	407	373	378	390	373	361	399	373	390	281	378	361	274	191	378	390	370	373	361		

## Lampiran 8

**REKAPITULASI VALIDITAS**  
**VARIABEL X (REWARD)**

No	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i.X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i.x_t$	$\Sigma x_t^2$	r hitung	r tabel	Keterangan
1	103	373	7176	19,37	261,27	4723,47	0,864	0,361	Valid
2	107	407	7464	25,37	280,73	4723,47	0,811	0,361	Valid
3	103	373	7176	19,37	261,27	4723,47	0,864	0,361	Valid
4	104	378	7196	17,47	214,13	4723,47	0,746	0,361	Valid
5	106	390	7309	15,47	192,87	4723,47	0,714	0,361	Valid
6	103	373	7176	19,37	261,27	4723,47	0,864	0,361	Valid
7	101	361	7076	20,97	286,53	4723,47	0,911	0,361	Valid
8	107	399	7389	17,37	205,73	4723,47	0,718	0,361	Valid
9	103	373	7176	19,37	261,27	4723,47	0,864	0,361	Valid
10	106	390	7309	15,47	192,87	4723,47	0,714	0,361	Valid
11	89	281	6157	16,97	182,13	4723,47	0,643	0,361	Valid
13	104	378	7196	17,47	214,13	4723,47	0,746	0,361	Valid
14	101	361	7067	20,97	286,53	4723,47	0,911	0,361	Valid
16	88	274	6077	15,87	169,27	4723,47	0,618	0,361	Valid
18	73	191	5100	13,37	199,27	4723,47	0,793	0,361	Valid
19	104	378	7196	17,47	214,13	4723,47	0,746	0,361	Valid
20	106	390	7309	15,47	192,87	4723,47	0,714	0,361	Valid
21	102	370	7147	23,20	299,40	4723,47	0,904	0,361	Valid
22	103	373	7176	19,37	261,27	4723,47	0,864	0,361	Valid
23	101	361	7067	20,97	286,53	4723,47	0,911	0,361	Valid

## Lampiran 9

## PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS

## VARIABEL X (REWARD)

No.	Varians
1	0,65
2	0,85
3	0,65
4	0,58
5	0,52
6	0,65
7	0,70
8	0,58
9	0,65
10	0,52
11	0,57
13	0,58
14	0,70
16	0,53
18	0,45
19	0,58
20	0,52
21	0,77
22	0,65
23	0,70
$\Sigma Si^2$	12,36

$\Sigma Xt^2$	$\Sigma (Xt)^2$	n	$\Sigma xi^2/n$	Varians
139930	4056196	30	135206,53	157,4489

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{373 - \frac{103^2}{30}}{30} = 0,65$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{139930 - \frac{2014^2}{30}}{30} = 157,45$$

3. Menghitung Realibilitas

## Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **realibilitas yang sangat tinggi**

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\Sigma si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{20}{24-1} \left( 1 - \frac{12,36}{157,4} \right)$$

$$= 0,801$$

## Lampiran 10

### Data Penelitian Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Resp	Nama	Nilai
1	Responden 1	534
2	Responden 2	542
3	Responden 3	537
4	Responden 4	544
5	Responden 5	535
6	Responden 6	538
7	Responden 7	540
8	Responden 8	540
9	Responden 9	542
10	Responden 10	544
11	Responden 11	536
12	Responden 12	544
13	Responden 13	549
14	Responden 14	534
15	Responden 15	534
16	Responden 16	544
17	Responden 17	539
18	Responden 18	537
19	Responden 19	546
20	Responden 20	535
21	Responden 21	536
22	Responden 22	543
23	Responden 23	541
24	Responden 24	534
25	Responden 25	543
26	Responden 26	541
27	Responden 27	539
28	Responden 28	536
29	Responden 29	534
30	Responden 30	536
31	Responden 31	538
32	Responden 32	548
33	Responden 33	532
34	Responden 34	535
35	Responden 35	542
36	Responden 36	535
37	Responden 37	538
38	Responden 38	542
39	Responden 39	542
40	Responden 40	544
$\Sigma$		21573

## **Lampiran 11**

# **DAFTAR KUESIONER FINAL PENELITIAN DI WISMA GADING PERMAI**

### **DATA RESPONDEN**

NAMA : .....

BAGIAN : .....

JENIS KELAMIN : A) Laki-laki B) Perempuan

#### **Petunjuk Pengisian :**

1. Sebelum mengisi kuesioner / angket ini pastikan Anda sudah mengisi Data Responden
2. Bacalah setiap pernyataan yang diberikan secara seksama
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Anda
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat Anda pilih sesuai dengan kriteria Anda
  - a. SS : Sangat Setuju
  - b. S : Setuju
  - c. RR : Ragu – ragu
  - d. TS : Tidak Setuju
  - e. STS : Sangat Tidak Setuju
5. Pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Anda dapat Anda beri tanda Checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan
6. Pastikan semua pernyataan telah Anda isi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya



### KUESIONER INSTRUMEN REWARD UNTUK FINAL

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan					
2.	Bonus yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yang berlaku					
3.	Bonus yang diberikan tidak membuat hasil kerja karyawan meningkat					
4.	Saya mendapatkan pujian dari atasan					
5.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan yang berlaku					
6.	Mendapat bonus berdasarkan hasil kerja yang diperoleh					
7.	Saya mendapatkan bonus dari banyaknya hasil kerja					
8.	Saya menerima pujian dari teman kerja					
9.	Pujian yang diberikan oleh atasan maupun teman tidak membuat semangat kerja saya meningkat					
10.	Tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan yang berlaku					
11.	Saya mendapatkan bonus yang sama seperti yang lain					
12.	Pujian dapat meningkatkan motivasi kerja					
13.	Tidak semua pujian dapat memotivasi kerja saya					
14.	Bonus yang diterima belum bisa memenuhi kebutuhan yang sesuai					
15.	Saya mendapatkan pujian keberhasilan di depan acara kantor					
16.	Memberikan pujian kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja					
17.	Saya mendapatkan tunjangan hari besar					

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	agama dari perusahaan					
18.	Saya merasa bonus yang diterima tidak merata					
19.	Bonus diberikan sesuai dengan hasil kerja					
20.	Atasan jarang memberikan pujian kepada saya					

**Data Penelitian**  
**Variabel X (Reward)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	4	4	3	66
2	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	5	3	4	3	70
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	5	4	3	4	70
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	3	67
5	5	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	62
6	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	3	4	3	64
7	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	75
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	2	1	2	4	5	2	4	4	78
9	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	5	4	3	4	72
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	5	4	3	4	3	71
11	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	5	4	3	3	70
12	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	3	74
13	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	4	2	3	5	5	3	4	4	83
14	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	5	4	3	3	67
15	4	5	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	68
16	5	4	1	5	4	5	5	4	2	3	5	5	3	2	4	5	4	3	4	4	77
17	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	61
18	4	4	4	3	4	2	2	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	77
19	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	73
20	5	4	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	3	4	5	3	4	3	66
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	71
22	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	63
23	5	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	5	4	3	3	65
24	4	4	4	4	3	5	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	69
25	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	75
26	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	69
27	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	66
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	72
29	5	4	2	4	4	5	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	73
30	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	2	4	3	73
31	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	68
32	5	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	73
33	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	60
34	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	70
35	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	76
36	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	4	3	71
37	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	72
38	5	4	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	79
39	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	81
40	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	82
Σ	178	151	132	134	167	139	133	145	138	131	131	155	114	105	121	163	178	143	147	134	2839

**Hasil Data Mentah Variabel X (Reward)  
Dan Varibel Y (Kinerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	66	534
2	70	542
3	70	537
4	67	544
5	62	535
6	64	538
7	75	540
8	78	540
9	72	542
10	71	544
11	70	536
12	74	544
13	83	549
14	67	534
15	68	534
16	77	544
17	61	539
18	77	537
19	73	546
20	66	535
21	71	536
22	63	543
23	65	541
24	69	534
25	75	543
26	69	541
27	66	539
28	72	536
29	73	534
30	73	536
31	68	538
32	73	548
33	60	532
34	70	535
35	76	542
36	71	535
37	72	538
38	79	542
39	81	542
40	82	544

**Tabel Perhitungan Rata-rata,  
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	66	534	-4.97	-5.33	24.75	28.36
2	70	542	-0.97	2.67	0.95	7.16
3	70	537	-0.97	-2.33	0.95	5.41
4	67	544	-3.97	4.67	15.80	21.86
5	62	535	-8.97	-4.33	80.55	18.71
6	64	538	-6.97	-1.33	48.65	1.76
7	75	540	4.03	0.67	16.20	0.46
8	78	540	7.03	0.67	49.35	0.46
9	72	542	1.03	2.67	1.05	7.16
10	71	544	0.03	4.67	0.00	21.86
11	70	536	-0.97	-3.33	0.95	11.06
12	74	544	3.03	4.67	9.15	21.86
13	83	549	12.03	9.67	144.60	93.61
14	67	534	-3.97	-5.33	15.80	28.36
15	68	534	-2.97	-5.33	8.85	28.36
16	77	544	6.03	4.67	36.30	21.86
17	61	539	-9.97	-0.33	99.50	0.11
18	77	537	6.03	-2.33	36.30	5.41
19	73	546	2.03	6.67	4.10	44.56
20	66	535	-4.97	-4.33	24.75	18.71
21	71	536	0.03	-3.33	0.00	11.06
22	63	543	-7.97	3.67	63.60	13.51
23	65	541	-5.97	1.67	35.70	2.81
24	69	534	-1.97	-5.33	3.90	28.36
25	75	543	4.03	3.67	16.20	13.51
26	69	541	-1.97	1.67	3.90	2.81
27	66	539	-4.97	-0.33	24.75	0.11
28	72	536	1.03	-3.33	1.05	11.06
29	73	534	2.03	-5.33	4.10	28.36
30	73	536	2.03	-3.33	4.10	11.06
31	68	538	-2.97	-1.33	8.85	1.76
32	73	548	2.03	8.67	4.10	75.26
33	60	532	-10.98	-7.33	120.45	53.66
34	70	535	-0.97	-4.33	0.95	18.71
35	76	542	5.03	2.67	25.25	7.16
36	71	535	0.03	-4.33	0.00	18.71
37	72	538	1.03	-1.33	1.05	1.76
38	79	542	8.03	2.67	64.40	7.16
39	81	542	10.03	2.67	100.50	7.16
40	82	544	11.03	4.67	121.55	21.86
<b>Jumlah</b>	2839	21573			1222.98	722.775

### Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

**Variabel X**

**Variabel Y**

#### Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2839}{40} \\ &= 70.98\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{21573}{40} \\ &= 539.33\end{aligned}$$

#### Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{1222.98}{39} \\ &= 31.358\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{722.78}{39} \\ &= 18.533\end{aligned}$$

#### Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{31.358} \\ &= 5.600\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{18.533} \\ &= 4.305\end{aligned}$$

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel X (Reward)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 83 - 60 \\ &= 23\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

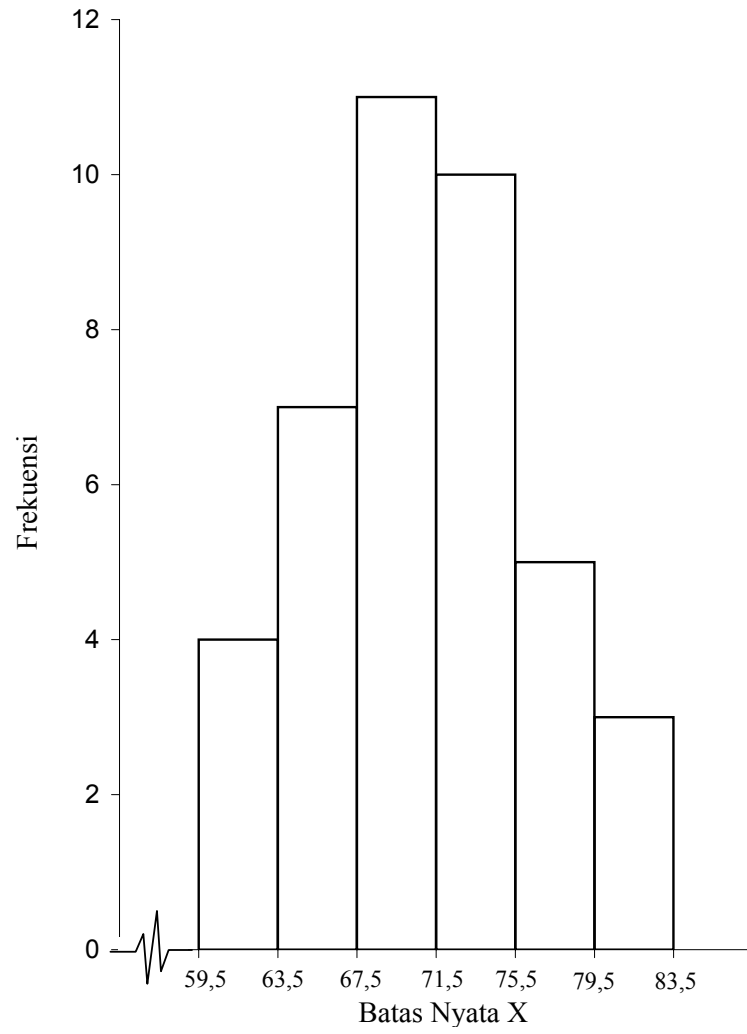
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 42 \\ &= 1 + (3,3) 1,60 \\ &= 1 + 5,35 \\ &= 6,35 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{23}{6} = 3.833 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{ )}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
60 - 63	59.5	63.5	4	10.0%
64 - 67	63.5	67.5	7	17.5%
68 - 71	67.5	71.5	11	27.5%
72 - 75	71.5	75.5	10	25.0%
76 - 79	75.5	79.5	5	12.5%
80 - 83	79.5	83.5	3	7.5%
Jumlah			40	100%

**Grafik Histogram  
Variabel X**





**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 549 - 532 \\ &= 17\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

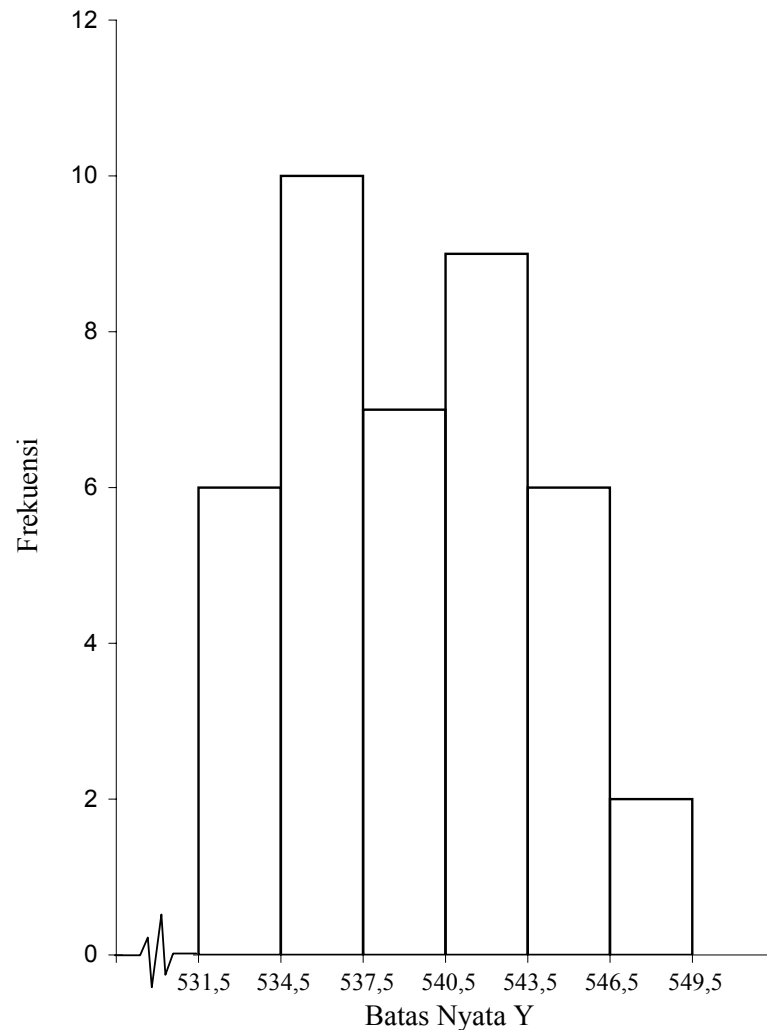
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 42 \\ &= 1 + (3,3) 1,60 \\ &= 1 + 5,35 \\ &= 6,35 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{17}{6} = 2.83 \text{ (ditetapkan menjadi } 3 \text{ )}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
532 - 534	531.5	534.5	6	15.0%
535 - 537	534.5	537.5	10	25.0%
538 - 540	537.5	540.5	7	17.5%
541 - 543	540.5	543.5	9	22.5%
544 - 546	543.5	546.5	6	15.0%
547 - 549	546.5	549.5	2	5.0%
Jumlah			40	100%

**Grafik Histogram  
Variabel Y**



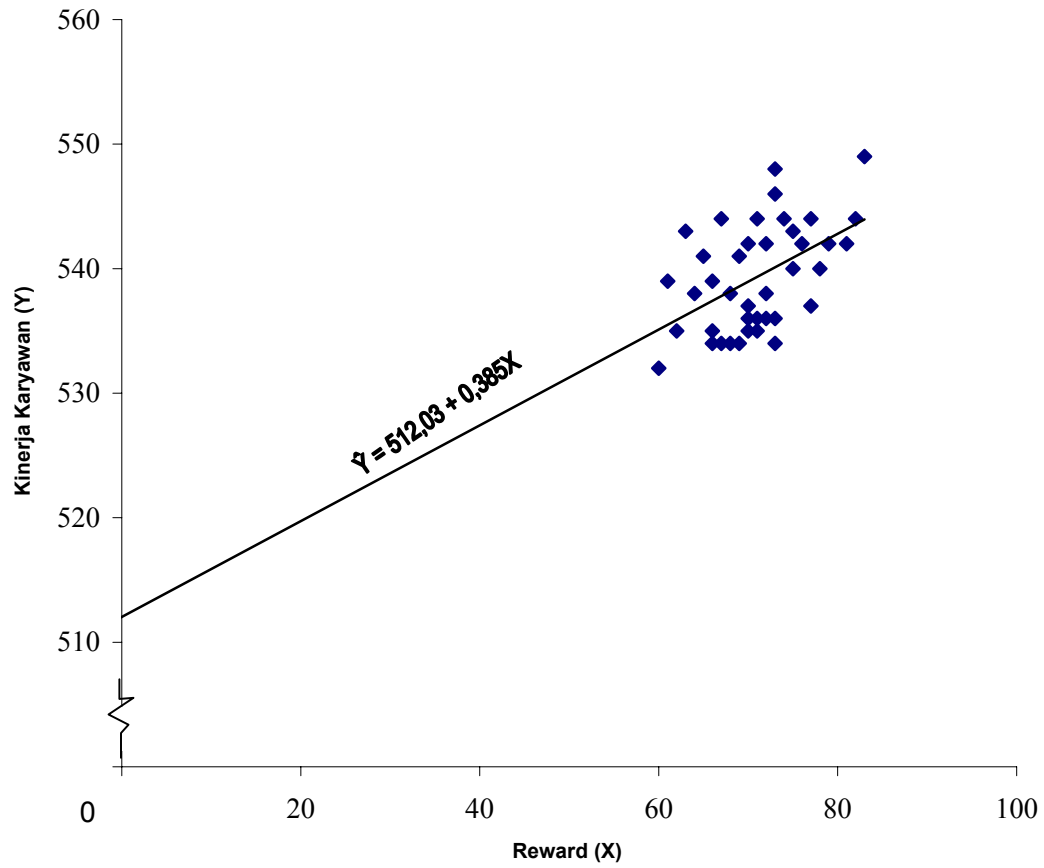
**Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y**

<b>No. Resp</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XY</b>
1	66	534	4356	285156	35244
2	70	542	4900	293764	37940
3	70	537	4900	288369	37590
4	67	544	4489	295936	36448
5	62	535	3844	286225	33170
6	64	538	4096	289444	34432
7	75	540	5625	291600	40500
8	78	540	6084	291600	42120
9	72	542	5184	293764	39024
10	71	544	5041	295936	38624
11	70	536	4900	287296	37520
12	74	544	5476	295936	40256
13	83	549	6889	301401	45567
14	67	534	4489	285156	35778
15	68	534	4624	285156	36312
16	77	544	5929	295936	41888
17	61	539	3721	290521	32879
18	77	537	5929	288369	41349
19	73	546	5329	298116	39858
20	66	535	4356	286225	35310
21	71	536	5041	287296	38056
22	63	543	3969	294849	34209
23	65	541	4225	292681	35165
24	69	534	4761	285156	36846
25	75	543	5625	294849	40725
26	69	541	4761	292681	37329
27	66	539	4356	290521	35574
28	72	536	5184	287296	38592
29	73	534	5329	285156	38982
30	73	536	5329	287296	39128
31	68	538	4624	289444	36584
32	73	548	5329	300304	40004
33	60	532	3600	283024	31920
34	70	535	4900	286225	37450
35	76	542	5776	293764	41192
36	71	535	5041	286225	37985
37	72	538	5184	289444	38736
38	79	542	6241	293764	42818
39	81	542	6561	293764	43902
40	82	544	6724	295936	44608
<b>Jumlah</b>	<b>2839</b>	<b>21573</b>	<b>202721</b>	<b>11635581</b>	<b>1531614</b>

## Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

n	40								
$\sum X$	2839	$\sum x^2$	=	$\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$	$\sum y^2$	=	$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$		
$\sum X^2$	202721								
$\sum Y$	21573		=	$202721 - \frac{(2839)^2}{40}$		=	$11635581 - \frac{(21573)^2}{40}$		
$\sum Y^2$	11635581								
$\sum XY$	1531614		=	$202721 - \frac{8059921}{40}$		=	$11635581 - \frac{465394329}{40}$		
			=	$202721 - 201498$		=	$11635581 - 11634858$		
			=	1222.975		=	722.775		
b =	$\frac{470.325}{1222.975}$	$\sum xy$	=	$\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$	$\dot{X}$	=	$\frac{\sum X}{n}$	$\frac{2839}{40}$	
	0.385		=	$1531614 - \frac{(2839)(21573)}{40}$		=	70.975		
a =	$539.325 - 0.384575 \cdot 70.975$		=	$1531614 - 1531144$	$\bar{Y}$	=	$\frac{\sum Y}{n}$	$\frac{21573}{40}$	
	$539.325 - 27.29518$		=	470.325		=	539.325		
	512.03								

jadi persamaanya adalah  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$

**GRAFIK PERSAMAAN REGRESI**

**Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$** 

<b>n</b>	<b>X</b>	<b><math>\hat{Y} = 512,03 + 0,385 X</math></b>	<b><math>\hat{Y}</math></b>
1	66	512.03 + 0.385 . 66	537.440
2	70	512.03 + 0.385 . 70	538.980
3	70	512.03 + 0.385 . 70	538.980
4	67	512.03 + 0.385 . 67	537.825
5	62	512.03 + 0.385 . 62	535.900
6	64	512.03 + 0.385 . 64	536.670
7	75	512.03 + 0.385 . 75	540.905
8	78	512.03 + 0.385 . 78	542.060
9	72	512.03 + 0.385 . 72	539.750
10	71	512.03 + 0.385 . 71	539.365
11	70	512.03 + 0.385 . 70	538.980
12	74	512.03 + 0.385 . 74	540.520
13	83	512.03 + 0.385 . 83	543.985
14	67	512.03 + 0.385 . 67	537.825
15	68	512.03 + 0.385 . 68	538.210
16	77	512.03 + 0.385 . 77	541.675
17	61	512.03 + 0.385 . 61	535.515
18	77	512.03 + 0.385 . 77	541.675
19	73	512.03 + 0.385 . 73	540.135
20	66	512.03 + 0.385 . 66	537.440
21	1	512.03 + 0.385 . 1	512.415
22	63	512.03 + 0.385 . 63	536.285
23	65	512.03 + 0.385 . 65	537.055
24	69	512.03 + 0.385 . 69	538.595
25	75	512.03 + 0.385 . 75	540.905
26	69	512.03 + 0.385 . 69	538.595
27	66	512.03 + 0.385 . 66	537.440
28	72	512.03 + 0.385 . 72	539.750
29	73	512.03 + 0.385 . 73	540.135
30	73	512.03 + 0.385 . 73	540.135
31	68	512.03 + 0.385 . 68	538.210
32	73	512.03 + 0.385 . 73	540.135
33	60	512.03 + 0.385 . 60	535.130
34	70	512.03 + 0.385 . 70	538.980
35	76	512.03 + 0.385 . 76	541.290
36	71	512.03 + 0.385 . 71	539.365
37	72	512.03 + 0.385 . 72	539.750
38	79	512.03 + 0.385 . 79	542.445
39	81	512.03 + 0.385 . 81	543.215
40	82	512.03 + 0.385 . 82	543.600

**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU**  
**REGRESI  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385 X$**

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$	$[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$
1	60	532	535.130	-3.1300	-3.1843	10.1394
2	61	539	535.515	3.4850	3.4307	11.7700
3	62	535	535.900	-0.9000	-0.9543	0.9106
4	63	543	536.285	6.7150	6.6608	44.3656
5	64	538	536.670	1.3300	1.2758	1.6275
6	65	541	537.055	3.9450	3.8908	15.1379
7	66	534	537.440	-3.4400	-3.4942	12.2098
8	66	535	537.440	-2.4400	-2.4942	6.2213
9	66	539	537.440	1.5600	1.5058	2.2673
10	67	544	537.825	6.1750	6.1208	37.4636
11	67	534	537.825	-3.8250	-3.8792	15.0486
12	68	534	538.210	-4.2100	-4.2642	18.1838
13	68	541	538.210	2.7900	2.7358	7.4843
14	68	538	538.210	-0.2100	-0.2642	0.0698
15	69	534	538.595	-4.5950	-4.6493	21.6155
16	70	542	538.980	3.0200	2.9657	8.7957
17	70	537	538.980	-1.9800	-2.0343	4.1382
18	70	536	538.980	-2.9800	-3.0343	9.2067
19	70	535	538.980	-3.9800	-4.0343	16.2752
20	71	544	539.365	4.6350	4.5807	20.9833
21	71	536	539.365	-3.3650	-3.4193	11.6913
22	71	535	539.365	-4.3650	-4.4193	19.5298
23	72	542	539.750	2.2500	2.1957	4.8213
24	72	536	539.750	-3.7500	-3.8043	14.4723
25	72	538	539.750	-1.7500	-1.8043	3.2553
26	73	549	540.135	8.8650	8.8107	77.6293
27	73	534	540.135	-6.1350	-6.1893	38.3068
28	73	536	540.135	-4.1350	-4.1893	17.5498
29	73	548	540.135	7.8650	7.8107	61.0078
30	74	544	540.520	3.4800	3.4257	11.7358
31	75	540	540.905	-0.9050	-0.9592	0.9202
32	75	543	540.905	2.0950	2.0408	4.1647
33	76	542	541.290	0.7100	0.6558	0.4300
34	77	544	541.675	2.3250	2.2708	5.1563
35	77	537	541.675	-4.6750	-4.7292	22.3658
36	78	540	542.060	-2.0600	-2.1142	4.4701
37	79	542	542.445	-0.4450	-0.4992	0.2493
38	81	542	543.215	-1.2150	-1.2692	1.6110
39	82	544	543.600	0.4000	0.3457	0.1195
40	83	549	543.985	5.0150	4.9607	24.6090
				2.1700		588.0095

**Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**  
**REGRESI  $\hat{Y} = 512,03 + 0,385 X$**

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{2.17}{40} \\
 &= 0.054
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{588.0095}{39} \\
 &= 15.08
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{15.08} \\
 &= 3.88
 \end{aligned}$$



### LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 512,03 + 0,385X$$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

1. Kolom  $\hat{Y}$   

$$\hat{Y} = 512,03 + 0,385X$$

$$= 512,03 + 0,385 [60] = 535,130$$
2. Kolom  $Y - \hat{Y}$   

$$Y - \hat{Y} = 532 - 535,130 = -3,1300$$
3. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$   

$$(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}}) = -3,1300 - 0,0543 = -3,1843$$
4. Kolom  $[(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})]^2$   

$$= -3,1843^2 = 10,14$$
5. Kolom  $Y - \hat{Y}$  atau  $(X_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil
6. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$  atau  $(X_i - \overline{X_i})$  yang sudah diurutkan dari data terkecil
7. Kolom  $Z_i$   

$$Z_i = \frac{(X_i - \overline{X_i})}{S} = \frac{-6,1893}{3,88} = -1,5952$$
8. Kolom  $Z_t$   
 Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,59;  
 pada sumbu menurun cari angka 1,5; lalu pada sumbu mendatar  
 angka 9 Diperoleh nilai  $Z_t = 0,4441$
9. Kolom  $F(z_i)$   
 $F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika  $Z_i (+)$  &  $= 0,5 - Z_t$ , Jika  $Z_i (-)$   
 $Z_i = -1,59$ , maka  $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4441 = 0,0559$
10. Kolom  $S(z_i)$   

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{40} = 0,0250$$
11. Kolom  $[F(z_i) - S(Z_i)]$   
 Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$   

$$= [0,0559 - 0,0250] = 0,0309$$

**PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X**

$$\text{REGRESI } \hat{Y} = 512,03 + 0,385 X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (xi - $\bar{x}_i$ )	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
1	-6.1350	-6.1893	-1.5952	0.4441	0.0559	0.0250	0.0309
2	-4.6750	-4.7292	-1.2189	0.3869	0.1131	0.0500	0.0631
3	-4.5950	-4.6493	-1.1983	0.383	0.1170	0.0750	0.0420
4	-4.3650	-4.4193	-1.1390	0.3708	0.1292	0.1000	0.0292
5	-4.2100	-4.2642	-1.0990	0.3621	0.1379	0.1250	0.0129
6	-4.1350	-4.1893	-1.0797	0.3577	0.1423	0.1500	0.0077
7	-3.9800	-4.0343	-1.0398	0.3485	0.1515	0.1750	0.0235
8	-3.8250	-3.8792	-0.9998	0.3389	0.1611	0.2000	0.0389
9	-3.7500	-3.8043	-0.9805	0.3365	0.1635	0.2250	0.0615
10	-3.4400	-3.4942	-0.9006	0.3159	0.1841	0.2500	0.0659
11	-3.3650	-3.4193	-0.8813	0.3106	0.1894	0.2750	0.0856
12	-3.1300	-3.1843	-0.8207	0.2939	0.2061	0.3000	0.0939
13	-2.9800	-3.0343	-0.7820	0.2823	0.2177	0.3250	0.1073
14	-2.4400	-2.4942	-0.6428	0.2389	0.2611	0.3500	0.0889
15	-2.0600	-2.1142	-0.5449	0.2054	0.2946	0.3750	0.0804
16	-1.9800	-2.0343	-0.5243	0.1985	0.3015	0.4000	0.0985
17	-1.7500	-1.8043	-0.4650	0.1772	0.3228	0.4250	0.1022
18	-1.2150	-1.2692	-0.3271	0.1255	0.3745	0.4500	0.0755
19	-0.9050	-0.9592	-0.2472	0.0948	0.4052	0.4750	0.0698
20	-0.9000	-0.9543	-0.2459	0.0948	0.4052	0.5000	0.0948
21	-0.4450	-0.4992	-0.1287	0.0478	0.4522	0.5250	0.0728
22	-0.2100	-0.2642	-0.0681	0.0239	0.4761	0.5500	0.0739
23	0.4000	0.3457	0.0891	0.0319	0.0819	0.5750	0.0493
24	0.7100	0.6558	0.1690	0.0636	0.1136	0.6000	0.0486
25	1.3300	1.2758	0.3288	0.1255	0.1755	0.6250	0.0449
26	1.5600	1.5058	0.3881	0.1480	0.1980	0.6500	0.0452
27	2.0950	2.0408	0.5260	0.1985	0.2485	0.6750	0.0426
28	2.2500	2.1957	0.5659	0.2123	0.2623	0.7000	0.0437
29	2.3250	2.2708	0.5852	0.2190	0.2690	0.7250	0.0456
30	2.7900	2.7358	0.7051	0.2580	0.3080	0.7500	0.0442
31	3.0200	2.9657	0.7644	0.2764	0.3264	0.7750	0.0448
32	3.4800	3.4257	0.8829	0.3106	0.3606	0.8000	0.0439
33	3.4850	3.4307	0.8842	0.3106	0.3606	0.8250	0.0464
34	3.9450	3.8908	1.0028	0.3413	0.3913	0.8500	0.0458
35	4.6350	4.5807	1.1806	0.3810	0.4310	0.8750	0.0444
36	5.0150	4.9607	1.2785	0.3980	0.4480	0.9000	0.0452
37	6.1750	6.1208	1.5775	0.4406	0.4906	0.9250	0.0434
38	6.7150	6.6608	1.7167	0.4564	0.5064	0.9500	0.0443
39	7.8650	7.8107	2.0131	0.4778	0.5278	0.9750	0.0447
40	8.8650	8.8107	2.2708	0.4884	0.5384	1.0000	0.0461

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0.1073,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 40$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,140.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

## Perhitungan JK (G)

No.	K	n <sub>i</sub>	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	ΣYk <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	60	532	283024	31920			
2	2	1	61	539	290521	32879			
3	3	1	62	535	286225	33170			
4	4	1	63	543	294849	34209			
5	5	1	64	538	289444	34432			
6	6	1	65	541	292681	35165			
7	7	3	66	534	285156	35244	861902	861888.00	14.00
8			66	535	286225	35310			
9			66	539	290521	35574			
10	8	2	67	544	295936	36448	581092	581042.00	50.00
11			67	534	285156	35778			
12	9	2	68	534	285156	36312	574600	574592.00	8.00
13			68	538	289444	36584			
14	10	2	69	534	285156	36846	577837	577812.50	24.50
15			69	541	292681	37329			
16	11	4	70	542	293764	37940	1155654	1155625.00	29.00
17			70	537	288369	37590			
18			70	536	287296	37520			
19			70	535	286225	37450			
20	12	3	71	544	295936	38624	869457	869408.33	48.67
21			71	536	287296	38056			
22			71	535	286225	37985			
23	13	3	72	542	293764	39024	870504	870485.33	18.67
24			72	536	287296	38592			
25			72	538	289444	38736			
26	14	4	73	546	298116	39858	1170872	1170724.00	148.00
27			73	534	285156	38982			
28			73	536	287296	39128			
29			73	548	300304	40004			
30	15	1	74	544	295936	40256			
31	16	2	75	540	291600	40500	586449	586444.50	4.50
32			75	543	294849	40725			
33	17	1	76	542	293764	41192			
34	18	2	77	544	295936	41888	584305	584280.50	24.50
35			77	537	288369	41349			
36	19	1	78	540	291600	42120			
37	20	1	79	542	293764	42818			
38	21	1	81	542	293764	43902			
39	22	1	82	544	295936	44608			
40	23	1	83	549	301401	45567			
Σ	23	40	2839	21573	11635581	1531614			369.83

### Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \sum Y^2 \\ &= 11635581 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{21573^2}{40} \\ &= 11634858.23 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X) (\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0.385 \left\{ 1531614 - \frac{[ 2839] [ 21573]}{40} \right\} \\ &= 180.875 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 11635581 - 11634858.23 - 180.88 \\ &= 541.900 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 40 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(res)} &= n - 2 = 38 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{180.88}{1} = 180.88$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{541.90}{38} = 14.26$$

7. Kriteria Pengujian

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{180.88}{14.26} = 12.68$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 12.68$ , dan  $F_{tabel(0,05;1/38)} = 4,10$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

### Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\}$$

$$= 369.833$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 541.900 - 369.833$$

$$= 172.067$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 23$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 21$$

$$dk_{(G)} = n - k = 17$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{172.07}{21} = 8.19$$

$$RJK_{(G)} = \frac{369.83}{17} = 21.75$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{8.19}{21.75} = 0.38$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 0.38$ , dan  $F_{tabel(0,05;21/17)} = 2.23$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

**Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi**

<b>Sumber Varians</b>	<b>dk</b>	<b>Jumlah Kuadrat (JK)</b>	<b>Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$		

<b>Sumber Varians</b>	<b>dk</b>	<b>Jumlah Kuadrat (JK)</b>	<b>Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>
Total	40	11635581.00			
Regresi (a)	1	11634858.23			
Regresi (b/a)	1	180.88	180.88	12.68	4.08
Sisa	38	541.90	14.26		
Tuna Cocok	21	172.07	8.19	0.38	2.23
Galat Kekeliruan	17	369.83	21.75		

**Perhitungan Koefisien Korelasi  
Product Moment**

Diketahui

$$\Sigma X^2 = 202721$$

$$\Sigma Y^2 = 11635581$$

$$\Sigma XY = 1531614$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\Sigma xy}{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y^2)} \\ &= \frac{1531614}{(202721) \cdot (11635581)} \\ &= 0.500 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product monent di atas diperoleh rhitung ( $r_{xy}$ ) = 0,500

karena  $p > 0$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y



### Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.500 \sqrt{38}}{\sqrt{1-0.250}} \\
 &= \frac{0.500 \cdot 6.16}{\sqrt{0.750}} \\
 &= \frac{3.084}{0.866} \\
 &= 3.56
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (40 - 2) = 38$  sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

$H_0$  : ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

$H_0$  : diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [3.56] > t_{\text{tabel}} (1,68)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

**Perhitungan Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.500^2 \\ &= 0.250 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kinerja Karyawan ditentukan oleh Reward sebesar 25,0%.

### SKOR INDIKATOR VARIABEL X REWARD (PENGHARGAAN)

$$\text{SKOR INDIKATOR} = \frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal indikator}}{\text{Banyaknya soal indikator}}$$

Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Tunjangan	4 soal	$\frac{178 + 167 + 131 + 178}{4}$ $= 162.75$	37%
Bonus	8 soal	$\frac{151 + 132 + 139 + 133 + 131 + 105 + 143 + 147}{8}$ $= 135.125$	31%
Pujian	8 soal	$\frac{134 + 145 + 138 + 155 + 114 + 121 + 163 + 134}{8}$ $= 138$	32%
			100%

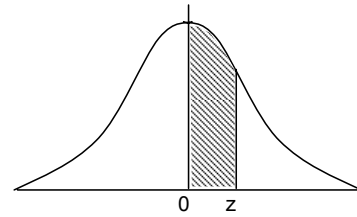
Dari hasil perhitungan, ke tiga indikator tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang. indikator tunjangan, bonus dan pujian terhadap kinerja karyawan yang memiliki hubungan yang cukup besar dengan nilai yang besar.

### Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

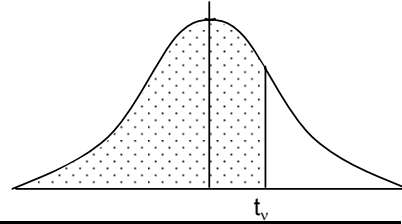
**Tabel Kurva Normal Persentase  
Daerah Kurva Normal  
dari 0 sampai z**



Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoom Publishing Co., New York, 1961

**Nilai Persentil untuk Distribusi t**  
 **$v = dk$**   
**(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan  $t_p$ )**

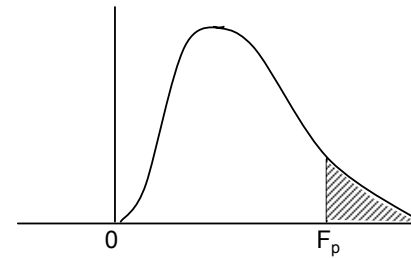


$v$	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
$\infty$	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

**Nilai Persentil untuk Distribusi F**  
**(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan  $F_p$ ;**  
**Baris atas untuk  $p = 0,05$  dan Baris bawah untuk  $p = 0,01$ )**



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366
2	18.51 98.49	19.00 99.01	19.16 99.17	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.36 99.34	19.37 99.36	19.38 99.38	19.39 99.40	19.40 99.41	19.41 99.42	19.42 99.43	19.43 99.44	19.44 99.45	19.45 99.46	19.46 99.47	19.47 99.48	19.47 99.48	19.48 99.49	19.49 99.49	19.49 99.49	19.50 99.50	19.50 99.50
3	10.13 34.12	9.55 30.81	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.88 27.67	8.84 27.49	8.81 27.34	8.78 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.71 26.92	8.69 26.83	8.66 26.69	8.64 26.60	8.62 26.50	8.60 26.41	8.58 26.30	8.57 26.27	8.56 26.23	8.54 26.18	8.54 26.14	8.53 26.12
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.54	5.93 14.45	5.91 14.37	5.87 14.24	5.84 14.15	5.80 14.02	5.77 13.93	5.74 13.83	5.71 13.74	5.70 13.69	5.68 13.61	5.66 13.57	5.65 13.52	5.64 13.48	5.63 13.46
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.45	4.82 10.27	4.78 10.15	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.64 9.77	4.60 9.68	4.56 9.55	4.53 9.47	4.50 9.38	4.46 9.29	4.44 9.24	4.42 9.17	4.40 9.13	4.38 9.07	4.37 9.04	4.36 9.02
6	5.99 13.74	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	4.96 7.60	3.92 7.52	3.87 7.39	3.81 7.31	3.81 7.23	3.77 7.14	3.75 7.09	3.72 7.02	3.71 6.99	3.69 6.94	3.68 6.90	3.67 6.88
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 7.00	3.73 6.81	3.68 6.71	3.63 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.52 6.35	3.49 6.27	3.44 6.15	3.41 6.07	3.38 5.98	3.34 5.90	3.32 5.85	3.29 5.78	3.28 5.75	3.25 5.70	3.24 5.67	3.23 5.65
8	5.32 11.26	4.74 8.65	4.35 7.59	4.12 7.01	3.97 6.63	3.87 6.37	3.79 6.19	3.73 6.03	3.68 5.91	3.63 5.82	3.60 5.00	3.57 5.74	3.52 5.67	3.49 5.56	3.44 5.48	3.41 5.36	3.38 5.28	3.34 5.20	3.32 5.11	3.29 5.06	3.28 4.96	3.25 4.91	3.24 4.88	3.23 4.86
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.62	3.23 5.17	3.18 5.35	3.13 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.02 5.00	2.98 5.92	2.93 4.80	2.90 4.53	2.86 4.64	2.82 4.56	2.80 4.51	2.77 4.45	2.76 4.41	2.73 4.36	2.72 4.33	2.71 4.31
10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.21	3.07 5.06	3.02 4.95	2.97 4.85	2.94 4.78	2.91 4.71	2.86 4.60	2.82 4.52	2.77 4.41	2.74 4.33	2.70 4.25	2.67 4.17	2.64 4.12	2.61 4.05	2.59 4.01	2.56 3.96	2.55 3.93	2.54 3.91

# Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																								
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40	
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60	
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36	
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.31	2.30	
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16	
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21	
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07	
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01	
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75	
17	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96	
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88	
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84	
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81	
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78	
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76	
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73	
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21	
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71	
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17	



# Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																								
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$	
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69	
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67	
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	3.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06	
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64	
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01	
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59	
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91	
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55	
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87	
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53	
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51	
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	256.00	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49	
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48	
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75	
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46	
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72	
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45	
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70	
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.10	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44	

# Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																								
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$	
55	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68	
	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41	
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64	
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.18	1.44	1.41	1.39	
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.03	2.36	2.30	2.10	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60	
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37	
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56	
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35	
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53	
80	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32	
	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.18	2.11	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49	
100	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.18	1.12	1.39	1.34	1.30	1.28	
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.13	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43	
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25	
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.17	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37	
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22	
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33	
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19	
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28	
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13	
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19	
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08	
	6.68	1.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.13	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11	
$\infty$	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00	
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00	

Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960

Izin Khusus pada penulis

**TABEL ISAAC DAN MICHAEL**

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	596	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	<b>261</b>
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272